

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Самарской области
«Домашкинский государственный техникум»

Российская Федерация 446407,
Самарская область, Кинельский район
с. Домашка, улица Зеленая, дом 3

Тел./факс: 8(846)63-3-15-43
E-mail: py43domashka@mail.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024-2027 год

государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Самарской области
«Домашкинский государственный техникум»

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от «02» марта 2024г.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области	
Присвоен регистрационный номер	<u>005270224</u>
от « <u>25</u> »	<u>09</u> 20 <u>24</u> г.
<u>Иван. Анис.</u>	<u>Ротурова С. И.</u>
<small>(подпись) (Ф.И.О.)</small>	

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением Самарской области «Домашкинский государственный техникум» (далее – Работодатель) и работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Домашкинский государственный техникум» (далее – Работники Учреждения) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Учреждения и работников на основе согласования интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель – государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Домашкинский государственный техникум», в лице директора Баландиной Татьяны Михайловны, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и
- Работники учреждения, в лице их представителя Коробковой Оксаны Михайловны, уполномоченного общим собранием работников на ведение коллективных переговоров, именуемые в дальнейшем «Представитель работников».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации; полномочности представительства сторон; их заинтересованности в участии в договорных отношениях, уважения и учета интересов сторон; содержания договора; реальности обеспечения обязательств принимаемых на себя сторонами при обеспечении контроля за исполнением принятого договора; ответственности сторон за невыполнение по их вине условий договора.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течении 3 лет. Стороны начинают переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения; расторжения трудового договора с директором. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности. (ст. 43 ТК РФ).

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. В

случае ухудшения финансового состояния учреждения после принятия коллективного договора работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию сторон после рассмотрения на общем собрании работников учреждения.

1.11. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись в приложении к трудовому договору с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также с иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Каждый работник имеет право ознакомиться с Уставом ГБПОУ «Домашкинский государственный техникум».

2.Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и работодателя устанавливаются с действующим Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Домашкинский государственный техникум» и регулируются трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ). Второй экземпляр трудового договора остается у работника.

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.3. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок (срочный трудовой договор). Срочные трудовые договора могут заключаться только в случаях, установленных трудовым законодательством, а именно статьей 59 Трудового Кодекса Российской федерации, исходя из характера условий выполняемой работы.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, а также дополнительные условия. Определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. В соответствии со ст. 312.2 ТК РФ трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ч. 1 ст. 312.3 ТК РФ.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

2.6.Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601.

2.7. Работодатель должен ознакомить педагогических работников не менее чем за 2 месяца с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

2.9. 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 (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров)

предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на тарифную ставку заработной платы в объеме 720 часов.

2.10. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам в соответствии с Трудовым Законодательством.

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

2.12. По инициативе работодателя изменения определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп при приеме, количества обучающихся, изменение количества часов по дисциплинам рабочего, учебных планов, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение перечня специальностей, по которым осуществляется подготовка в образовательном учреждении), за исключением изменения трудовой функции работника (ч.1 ст.74 ТК РФ). О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменном виде не позднее, чем за 2 месяца (ч.2 ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижестоящую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Если в период испытательного срока работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом требований к квалификации из профессиональных стандартов для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников с учетом требований к квалификации из профессиональных стандартов в соответствии с утвержденным планом.

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

3.2.3. 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 - 176 ТК РФ.

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

В соответствии с п.3 ст.49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Самарской области, возложено на Министерство образования и науки Самарской области.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представительный орган в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое (более 10% от штатной численности работников в течение 90 календарных дней) высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:
20 и более человек в течение 30 дней;
60 и более человек в течение 60 дней;
100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

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

4.4. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- ✓ Семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- ✓ Лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- ✓ Работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- ✓ Инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- ✓ Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- ✓ Работникам предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии).

- ✓ родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами учреждения.

5.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может быть более 40 часов в неделю.

Женщинам, работающим в сельской местности вне зависимости от места их проживания, должности, которую они занимают и получаемого оклада, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 263.1 ТК РФ)

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Преподавателям учреждения устанавливается годовая норма рабочего времени 720 часов в год.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- ✓ для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;

✓ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.3. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленный для соответствующей категории работников.

Работа педагогических работников по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Особенности рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей утверждены приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424.

Водителям автомобилей, труд которых непосредственно связан с управлением транспортным средством, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (статья 329 Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства Российской Федерации от 19.01.2008 № 16).

Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Сторожам, операторам котельной, дежурным по общежитию устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц.

5.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на один час, включая и работников, работающих по сокращенному рабочему времени.

5.5. Сверхурочные работы могут производиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных Трудовым Законодательством.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена кроме случаев, предусмотренных Трудовым Законодательством.

5.7. Время перерыва на обед не входит в рабочее время.

Если возможно по условиям работы установить перерыв, то работнику предоставляется возможность приема пищи с установлением места приема пищи. Перечень таких работников, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.8. Работникам устанавливается **ежегодный основной оплачиваемый отпуск** продолжительностью 28 календарных дней, лицам до 18 лет – 31 календарный день (статья 267 Трудового Кодекса Российской Федерации). Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Педагогическим работникам устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466). Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда предоставляется Работникам по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность

ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам составляет 7 календарных дней.

На основании отраслевого соглашения, а также с письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором.

5.9. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном в главе 19 ТК РФ (абзац 5 ст. 312.4.ТК РФ).

5.10. Согласно статьи 122 Трудового Кодекса Российской Федерации право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- ✓ женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- ✓ работникам в возрасте до 18 лет;
- ✓ работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- ✓ в других случаях, предусмотренных Федеральными Законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время года в соответствии с графиком отпусков. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным директором учреждения по согласованию с Советом учреждения не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников.

О времени начала отпуска работники должны быть извещены под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.10. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

5.13. 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 обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск

без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году и др. в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.14. Стороны договорились, предоставлять дополнительные оплачиваемые дни: продолжительностью до 3 календарных дней работникам в следующих случаях:

- смерти близких родственников (супруга, детей, родителей);
- вступления в брак или детей работников;

5.15. Стороны пришли к соглашению предоставить в обязательном порядке отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных частью второй статьи 128 Трудового Кодекса Российской Федерации следующим работникам:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет до 14 календарных дней;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, другим лицам, воспитывающим, указанных детей без матери до 14 календарных дней;
- работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы до 14 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу до 1 календарного дня;
- в связи с переездом на новое место жительства до 2 календарных дней;
- для проводов детей в армию до 5 календарных дней;
- председателю первичной профсоюзной организации до 2 календарных дней;
- членам профкома до 1 календарного дня.

Стороны договорились, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (119 ТК РФ):

- главный бухгалтер - 3 календарных дня;
- бухгалтер – 3 календарных дня;
- водитель легкового автомобиля- 3 календарных дня.

5.16. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами (ТК РФ Статья 262)

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. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.17. Работники, успешно обучающиеся в вузах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или вечерней формам обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с ТК РФ.

5.18. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика по их заявлениям.

5.19. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

5.20. Гарантии, предусмотренные ч.2 ст. 259 ТК РФ предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключит контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет».

6. Оплата труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата работников учреждения (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера надбавки за интенсивность и напряженность, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об установлении надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров премирования работников учреждения, Положения о распределении стимулирующих выплат работникам учреждения.

6.3. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, утвержденными Правительством Самарской области.

6.4. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

6.5. Оплата труда, размеры и порядок выплат стимулирующего, компенсационного характера, а также материальной помощи в пределах бюджетных ассигнований, директору учреждения устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда, установленного в субъекте Российской

Федерации, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Днями выплаты заработной платы являются: 23 число текущего месяца за первую половину месяца, 8 число месяца следующим за расчетным за вторую половину месяца (окончательный расчет).

Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расчетный листок должен выдаваться не реже, чем раз в месяц при производстве окончательного расчета по итогам работы за месяц (либо на бумажном носителе под роспись, либо в электронном виде направлять работнику на электронную почту, если таковая имеется, с подтверждением о получении).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.7. Работодатель ежемесячно выдает работникам расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период.

6.8. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника осуществляются в соответствии со ст. 312.5 ТК РФ. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6.9. Изменение размеров оплаты труда или должностных окладов производится:

✓ При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;

✓ При получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

✓ При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

✓ При присвоении почетного звания – со дня присвоения;

✓ При присуждении ученой степени кандидата или доктора наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации о выдаче диплома или присуждения ученой степени.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.10. В установленном порядке производится снятие педагогических часов за время болезни, командировок и по другим уважительным причинам.

6.11. Экономия бюджетных и внебюджетных средств по смете расхода, направлять на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников учреждения, укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится

дополнительно по часовым ставкам ежемесячно после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

6.12. Работодатель выплачивает педагогическим работникам учреждения, в том числе руководящим работникам учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей ежемесячно (до изменения данного размера законодательно), обеспечивает бесплатно работников учреждения использованием библиотечными фондами учреждения в образовательных целях.

6.13. Оплата мастеров производственного обучения производится по должностным окладам.

6.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35 % от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

6.16. В зависимости от наличия внебюджетных средств работникам учреждения из этих средств могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера (доплаты, надбавки, премии) согласно положению об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников. Целью установления выплат за счет внебюджетных средств является усиление материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

6.17. Работникам учреждения может быть выплачена безвозмездная материальная помощь за счет средств высвободившихся в результате экономии ФОТ:

- ✓ Смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- ✓ Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- ✓ Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельствах).

6.18. Руководителю Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера и материальная помощь за счет средств от приносящей доход деятельности.

Размер выплат устанавливаются в зависимости от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в Учреждение. Периодичность выплат: ежемесячно.

6.19. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ (ст.236 ТК РФ).

6.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор учреждения.

7. Поощрения работников учреждения

7.1. За многолетний и добросовестный труд награждать работников учреждения следующими наградами:

- муниципальные награды;
- отраслевые награды;
- государственные награды.

Заместители директора имеют право ходатайствовать перед Управляющим советом учреждения о кандидатах на награждение.

7.2. За высокие показатели в работе, эффективность (качество) работы работники учреждения поощряются премией. Выплаты премии за высокие показатели в работе, эффективность (качество) работы устанавливаются работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы на основании Локального акта «Положение об установлении надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров премирования работников учреждения»

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрить современные средства безопасности труда, предупреждающие производственные травматизм и возникновение профессиональных заболеваний в учреждении в соответствии со ст. 219 ТК РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 №12-1077.

8.2. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные ст. 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем (ст. 312.7 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

- Создать совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- Администрация выделяет средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере 2,0% от фонда оплаты труда.
- Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами. Конкретные объемы и виды смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие конкретным условиям труда, определены в Типовых нормах бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, утверждены Приказом Минздрав соцразвития от 17.12.2010 №1122н.
- Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

- Работники подлежат социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации.
 - Сохранить место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
 - Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
 - В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
 - Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
 - Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
 - Обеспечить прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также за счет средств обязательного медицинского страхования Приказ Минтруда России № 988н, Минздрава № 1420н от 31.12.2020, Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н
- Предоставить работникам 1 оплачиваемый рабочий день (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9. Дистанционная (удаленная) работа

9.1. Дистанционная (удаленная) работа – это выполнение определенной трудовым договором трудовой функции **вне места нахождения** работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (вкл. расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе Интернета, и сетей связи общего пользования.

9.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к нему можно предусматривать выполнение трудовой функции дистанционно на:

- **постоянной** основе – в течение срока действия трудового договора;
- **временно** – непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением срока, не превышающего 6 месяцев;
- **периодически** – при условии чередования периодов выполнения трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте.

9.3. Дистанционный сотрудник это:

- заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к нему;
- выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом работодателя о временном переводе (ст. 312.9 ТК РФ – по инициативе работодателя в исключительных случаях).

9.4. Статьей 312.5 ТК РФ установлена важная дополнительная гарантия по оплате труда дистанционного работника. Она заключается в том, что выполнение трудовой функции дистанционно не может быть основанием для снижения заработной платы.

9.5. Работодатель обеспечивает дистанционного сотрудника необходимыми для выполнения им трудовой функции, в соответствии со ст. 312.6.ТК РФ:

- оборудованием;
- программно-техническими средствами;
- средствами защиты информации;
- иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать свои или арендованные девайсы и ПО. При этом работодатель при наличии денежных средств в учреждении одновременно:

- выплачивает ему компенсацию за их использование;
- возмещает расходы, связанные с их использованием.

Порядок, сроки и размеры определяются приказом директора.

9.6. Взаимодействие работника и учреждения осуществляется в рабочее время по графику работы работника, установленным в трудовом договоре.

Взаимодействия дистанционного работника и работодателя осуществляется путем обмена электронными документами без использования электронной подписи по электронной почте, WhatsApp, Telegram и т. д., а также с помощью иных средств связи: телефонной, мобильной, интернет и т.д. в формате, позволяющем обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде. Каждая из сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение о его получении от другой стороны в течение 30 минут с момента получения данного электронного документа.

10. Гарантии деятельности Профсоюза комитета

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе.

10.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюза, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюза, членами которого они являются.

10.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

10.6. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.7. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.8. Работодатель с учетом мнения профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам, и другие вопросы.

11. Обязательства Профсоюзного комитета

11. Профсоюзный комитет обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

11.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении администрацией законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

11.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников.

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

- 11.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.
- 11.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 11.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

12. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

12.1. Согласно ст. 351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

12.2. 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 пунктом статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

12.3. В период приостановления действия трудового договора стороны 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.

12.4. 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).

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.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

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).

11.5. 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. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора,

предусмотренных ч.11 ст. 351.7 ТК РФ срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

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.

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, в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового Кодекса.

11.6. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 статьи 121 ТК РФ).

11.7. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (п.11 ст. 11 ФЗ 76 от 27.05.1998 «О статусе военнослужащих»).

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

13. Контроль за выполнением коллективного договора

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

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

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

13.4. Настоящий коллективный договор имеет следующие приложения:
Приложение № 1 Мероприятия по улучшению условий и охраны труда на 2024 год;
Приложение №2 Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.

ПОДПИСИ СТОРОН

Представитель работодателя:


Директор ГБПОУ СО
« Домашкинский государственный техникум»
 Т.М. Баландина /

«02» марта 2024 г.



Представитель от работников:

Председатель ПК

 / О.М. Коробкова/

«02» марта 2024 г.

План мероприятий по улучшению условий и охране труда
ГБПОУ СО «ДГТ»
на 2024 год

№	Содержание мероприятий	Стоимость работ (тыс. руб)	Срок исполнения	Исполнитель
1.	Проведение обучения и аттестации руководящего состава и руководителей структурных подразделений по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, теплоснабжения через учебные центры	Ориентировочно 10,0	Ежегодно	Директор, специалист по ОТ
2.	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования	Ориентировочно 16,5	1 раз в год	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
3.	Своевременный ремонт учебной мебели	Ориентировочно 66,0	В течении всего периода по мере необходимости	Заведующий хозяйством
4.	Подготовка к отопительному сезону, опрессовка отопительной системы	Ориентировочно 208,4	Август	Ответственный за газовое хозяйство
5.	Своевременная очистка крыш от снега и льда (сосулек) учебных корпусов. Посыпание песком и солью подходов к училищу	Ориентировочно 19,5	Декабрь-март	Заведующий хозяйством
6.	Установка осветительной аппаратуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах	Ориентировочно 50,0	В течении всего периода по мере необходимости	Заведующий хозяйством
7.	Текущий ремонт учебных кабинетов, служебных помещений, общежития	Ориентировочно 72,0	В течении всего периода по мере необходимости	Заведующий хозяйством
8.	Установка пандуса в общежитии	Ориентировочно 46,0	1 раз	Заведующий хозяйством
9.	Обеспечить соответствующие подразделения училища стационарными аптечками	Ориентировочно 5,0	Декабрь	Фельдшер

10.	Организация периодического медицинского осмотра	Ориентировочно 42,0	Ежегодно	Фельдшер
11.	Обеспечение работников училища спец.одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно норм бесплатной выдачи спец.одежды, обуви и др.средств индивидуальной защиты	Ориентировочно 5,0	Январь, август	Заведующий хозяйством
12.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденными нормами	Ориентировочно 15,0	Январь, август	Кладовщик
	ИТОГО	Ориентировочно 555,4		
Годичное финансирование составляет		555,4		

НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Самарской области «Профессиональное училище с. Домашка»
(Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ
от 17 декабря 2010 г. N 1122н)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Мыло или жидкие моющие средства	1 шт. 6 пар 200 г (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

2	Водитель автомобиля	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Мыло или жидкие моющие средства</p> <p>Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства</p>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>Дежурные</p> <p>200 г (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p> <p>300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>
3	Заведующий хозяйством	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Мыло или жидкие моющие средства</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>200 г (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>
4	Библиотекарь	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Мыло или жидкие моющие средства</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>200 г (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>

5	Оператор котельной	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Костюм для защиты от повышенных температур</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки для защиты от повышенных температур</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Каска защитная</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>Мыло или жидкие моющие средства</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>2 пары</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>1 штука на 2 года</p> <p>До износа</p> <p>200 г (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>
6	Повар	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Мыло или жидкие моющие средства</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>до износа</p> <p>200 г (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>

7	Уборщик производственных и служебных помещений	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Мыло или жидкие моющие средства</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>200 г (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>
8	Подсобный рабочий	<p>Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>Мыло или жидкие моющие средства</p> <p>Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>200 г (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p> <p>300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>

9	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Костюм хлопчатобумажный или Костюм из смешанных тканей Галоши или боты диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные При работе на электропитающих установках дополнительно: Сапоги резиновые с жестким подноском Каска защитная Подшлемник под каску Мыло или жидкие моющие средства	1 шт. 1 шт. Дежурные Дежурные До износа 1 пара 1 на 2 года 1 шт. 200 г (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
---	---	---	---