

Министерство здравоохранения
Красноярского края

От работодателя:

Директор КР ВПОУ КМТ

М. Р. Елизарьева



«21» марта 2022 г.

От работников:

представитель трудового коллектива

О. Ю. Андреева

«21» марта 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Канский медицинский техникум»
на период 2022-2025 г. г.

Принят на общем собрании (конференции)
работников и студентов
(протокол № 30 от «21» марта 2022 г.)

Адрес: 663600, г. Канск, ул. Революции, 20. тел. 3-29-17

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в администрации г. Канска.

Регистрационный № 52 от «24» 03 2022 г.

Главный специалист администрации города Канска

Л. В. Шафрыгина



2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Канский медицинский техникум»** (далее – техникум) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и директором техникума (далее – работодатель) в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации. (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью:

- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников техникума;
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- создание более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законами;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- повышение уровня жизни работника и членов их семей.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон договора по вопросам:

- условий труда, формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплаты пособий, компенсаций;
- механизма регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных Договором;
- занятости, переобучения, условия высвобождения работников;
- рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- контроля за выполнением Договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении Договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

1.4. Сторонами Договора являются:

- работники техникума, в лице их уполномоченного в установленном порядке представителя;
- работодатель в лице его представителя – **директора Елизарьевой Марии Рудольфовны**.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования техникума, изменения его типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора.

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

1.7. При реорганизации техникума в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации техникума Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.11. Представитель работников, делегированный ими для заключения Договора (далее – представитель) обязуется разъяснять им положения Договора, содействовать его реализации.

1.12. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников техникума.

1.14. В период действия настоящего договора стороны договора руководствуются законодательством РФ, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения трудовым коллективом крайней меры их разрешения (забастовок).

1.15. Положения Договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.16. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении техникумом:

- учет мнения представительного органа работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным, в настоящем Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе техникума, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Договора.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учётом мнения Общего собрания (конференции) работников и студентов:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- положение о Комиссии по трудовым спорам.

1.18. Ежегодно стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения Договора

2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом техникума и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.

2.2. 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. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом техникума, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, (регламентирующими его трудовую функцию), действующими в техникуме.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.7. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор на срок не более пяти лет, заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ТК РФ.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами, документы, необходимые для заключения трудового договора, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения работника.

2.9. Порядок и сроки испытания устанавливаются в соответствии с ТК РФ. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, данного Договора, соглашений, локальных нормативных актов техникума.

2.10. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством РФ информация.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (вариант: подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты E-mail: kanskmt@bk.ru:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.11. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. (ст.72 ТК РФ).

2.13. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. При таких переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.14. 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 комплектов групп или количества студентов, изменение количества часов работы по учебному плану, 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.72, 74 ТК РФ).

2.15. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.16. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

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

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.18. На основании ст. 76 ТК РФ работник отстраняется от работы.

Перечень оснований, по которым работник отстраняется от работы не исчерпан ст. 76 ТК РФ. Иные основания могут содержаться в других статьях ТК РФ, федеральных законах и иных нормативных правовых актах.

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

3. Права и обязанности сторон трудовых отношений

3.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности учебно-воспитательного процесса, повышение производительности труда.

3.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

- соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, действие которых распространяется на деятельность техникума, условия настоящего Договора, трудовых договоров работников;

- добиваться стабильного финансового положения техникума;

- обеспечивать трудовой коллектив техникума необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для осуществления учебно-воспитательного процесса с учетом финансово-экономического положения техникума;

- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшения условий труда и производственного быта;

- создавать условия для улучшения качества учебно-воспитательного процесса, освоения передового педагогического опыта, достижений науки и техники;

- соблюдать условия настоящего Договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Договором, трудовым договором;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении техникумом в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и п. 1.18. настоящего Договора;

- обеспечивать работников рабочим местом, прошедшим специальную оценку условий труда, необходимым для исполнения 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 законодательством РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, Договором и трудовыми договорами.

3.3. Работодатель имеет право

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, организовывать повышение квалификации и аттестации работников;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка техникума;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;

- предлагать методы организации учебно-воспитательного процесса, организации трудового процесса, налаживания хозяйственных связей и развития материально-технической базы техникума;

- принимать локальные нормативные акты.

3.4. Работники обязуются:

- соблюдать Устав техникума;

- признавать и соблюдать права работодателя на объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей;

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в техникуме правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим и нормы труда, трудовую дисциплину;

- способствовать повышению эффективности учебно-воспитательного процесса, использовать передовой педагогический опыт коллег;

- бережно относиться к имуществу техникума;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное течение учебного процесса (аварии и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

- содержать и передавать сменяющему работнику свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинетах и на территории техникума, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать компьютерное оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

- вести себя достойно, соблюдать правила педагогической этики, не нарушать установленные правила работы в техникуме;

- соблюдать режим запрета курения в помещениях общего пользования в техникуме.

3.5. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением для сотрудников нормальной продолжительности рабочего времени, для преподавателей сокращенного рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, повышение квалификации и аттестацию;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение Договора, а также на информацию о выполнении Договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

4.2. Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, а также локальными нормативными актами техникума.

4.3. Основным принципом системы оплаты труда (СОТ) является разделение заработной платы работника на две части - на гарантированную часть, которая выплачивается работнику за исполнение должностных обязанностей и на стимулирующую часть, размер которой зависит от того, насколько качественно, эффективно и результативно работал сотрудник.

Размер стимулирующих выплат не ограничен.

4.4. Структура фонда оплаты труда включает в себя:

- минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (базовая часть);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

4.3.1. Минимальные оклады работников техникума определяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ.

4.4. Распределение стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с положением об оплате труда и выплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Канский медицинский техникум».

4.5. Заработная плата работникам техникума выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 15 число текущего рабочего месяца за фактически отработанное работниками время, но не более 50%, а за месяц работы-последний день месяца 30 (31) числа текущего рабочего месяца.

Выплата заработной платы производится путем перечисления 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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.6. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы согласно ст. 142 ТК РФ.

Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

4.7. Изменение системы оплаты труда и окладов (должностных окладов) размеров ставок заработной платы производится в порядке, установленном законодательством Красноярского края.

4.8. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. В соответствие со ст. 142 ТК РФ в случае задолженности по оплате труда выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно.)

4.9.2. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.9.3. За время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий, сохранять за работниками заработную плату в полном объеме.

4.9.4. Извещение работника об изменении систем и размеров оплаты труда и наименования должностей должно осуществляться не позднее, чем за 2 месяца до их установления согласно ст. 74, 162 ТК РФ.

4.10. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается на основании Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «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», учебная нагрузка преподавателям, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности, устанавливается не менее 720 часов в год за ставку заработной платы.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу, определяется ежегодно на начало учебного года из расчета на 10 учебных месяцев и устанавливается локальным нормативным актом техникума.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества студентов, групп.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом решения тарификационной комиссии.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.11. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.12. Если норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, то, в зависимости от занимаемой должности, учебная нагрузка преподавателям ограничивается верхним пределом, не превышающем 1440 часов в учебном году.

4.13. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в техникуме, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.14. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в техникуме), на начало нового учебного года издается приказ о тарификационной нагрузке.

5. Режим труда и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума (ст. 91 ТК РФ), расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Совета техникума, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом техникума.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа специалистов, учебно-вспомогательного, технического и младшего обслуживающего персонала в техникуме устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (за исключением работников, работающих по графику работы).

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогу-психологу;
старшему методисту;
воспитателю.

(Основание: Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) «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»).

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку зара-

ботной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3.1. Под учебной нагрузкой понимаются: лекции, семинарско-практические занятия для студентов, руководство по написанию выпускной квалификационной работы и курсовых работ, руководство практикой, прием зачетов, экзаменов, индивидуальная работа со студентами, консультации, проверка контрольных работ, руководство студентами всех уровней обучения, работающими по индивидуальным планам.

5.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом техникума, преподаватели вправе использовать по своему усмотрению.

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

5.6. 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.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.8. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается работникам в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины,
- по просьбе одного из законных представителей, имеющего ребенка в возрасте до 3х и 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет),
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.9. Привлечение работников техникума к выполнению работы, не предусмотренной Уставом техникума, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.10. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников техникума.

В эти периоды работники техникума привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего среднедневной учебной

нагрузки, в соответствии с тарификацией. График работы в каникулы утверждается работодателем.

5.11. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.12. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха в техникуме является:

- ежедневный обеденный перерыв;
- еженедельный непрерывный отдых (выходные дни);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.13. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. По желанию работника и на основании личного заявления предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника - до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- 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 пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.15.2. По желанию работника и на основании личного заявления предоставлять один день с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье;
- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4-й класс), в День знаний (1 сентября).;
- при проводе детей в армию;
- в случае регистрации брака работника;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- в случае смерти близких родственников;
- для поездки на обследование в диагностический центр по направлению.

5.16. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных техникумом от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, определяются Договором.

5.17.1. Очередность предоставления длительных отпусков в техникуме не устанавливается.

5.17.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом техникума.

Заявление подается работодателю за две недели до даты начала длительного отпуска. В заявлении указывается продолжительность отпуска, а также его начало и окончание.

5.17.3. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

5.17.4. Длительный отпуск может быть предоставлен работнику техникума полностью или частями, в любое время, при условии, если это отрицательно не отразится на деятельности техникума.

5.17.5. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверяемых больничным листком, или по согласованию с администрацией техникума переносится на другой срок.

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

5.17.7. Длительный отпуск по заявлению педагогического работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

5.17.8. Оплата длительного отпуска не производится.

5.18. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам

5.18.1. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

5.19. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям. (ст. 256 ТК РФ).

5.19.1. Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком работник может работать на условиях неполного рабочего времени, что не влечет за собой каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска.

5.20. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

6.20.1. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.20.2. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

5.20.3. Компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении преподавателя, принятого на условиях почасовой оплаты труда, выплачивается в том случае, если его годовая нагрузка превысила 300 часов.

5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников техникума, графики работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.22. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно со студентами, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.23. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 15 минут до начала занятий.

5.24. Днями отдыха являются суббота, воскресенье и нерабочие праздничные дни.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и основных принципах обеспечения безопасности труда:

- принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

- принцип минимизации повреждения здоровья работников означает, что работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков

- Приоритетности реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается в примерном перечне, указанном в части третьей статьи 225 ТК РФ.

6.2. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

Организовывать проверку знаний работников техникума по охране труда на начало учебного года.

6.2.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств техникума.

6.2.4. Обеспечивать работников, за счет собственных средств, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.2.5. Обеспечивать за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты. (ст. 221 ТК РФ).

6.2.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

6.2.7. Сохранить место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. (ст. 216.1 ТК РФ).

6.2.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

6.2.9. Немедленно прекратить работы в техникуме при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации города о наступлении следующих экстремальных ситуаций:

- угроза совершения террористического акта;
- стихийное бедствие;
- авария, связанная с затоплением помещений техникума;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;

- при отсутствии водоснабжения в техникуме более одного рабочего дня;
- иных чрезвычайных ситуациях.

6.3. 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.

6.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Совета техникума (ст. 214 ТК РФ).

6.5. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.6. Создать в техникуме комиссию по охране труда.

6.7. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении ими трудовых обязанностей.

6.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.9. Обеспечить за счет собственных средств прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований (ст. 214, 220 ТК РФ).

Организовать проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров для водителя автомобиля, согласно действующему законодательству и межотраслевым правилам по охране труда при эксплуатации транспорта.

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

6.10. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.11. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

6.11.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности техникума в соответствии с требованиями законодательства.

- Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.

- Обеспечивает техникум нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

- Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

- Доводит схемы и инструкции по эвакуации до студентов, преподавателей и сотрудников техникума.

- Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

- Организует и проводит в техникуме изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений».

- Готовит инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ на складах и в гаражах техникума в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции, учебных и вспомогательных помещений.

- Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, а также обучает своих работников мерам пожарной безопасности.

- Обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением.

- Осуществляет систематические осмотры территории, закрепленной за техникумом, по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного корпуса).

- Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в техникуме (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

7.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

7.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

7.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

7.2.2. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников, а также трудоустройство уволенных или подлежащих увольнению из техникума инвалидов.

7.2.3. Уведомлять работников техникума 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 высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

7.2.4. Предоставление работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в зако-

нодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы не менее 4 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

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

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

7.5. Стороны договорились, что:

7.5.1. 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 также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в техникуме свыше 15 лет;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в техникуме трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- одинокие родители, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

7.5.2. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие женщины - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации техникума.

7.5.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

7.5.4. При появлении новых рабочих мест в техникуме, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из техникума в связи с сокращением численности или штата.

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

8. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и аттестация работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, повышения квалификации и аттестации кадров для нужд техникума.

8.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, повышения квалификации и аттестации работников на каждый учебный год с учетом перспектив развития

техникума.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, повышение квалификации и аттестацию работников техникума.

8.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года и проводить аттестацию один раз в пять лет.

8.3.3. 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).

8.3.4. 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.173-176 ТК РФ.

8.3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующий полученным квалификационным категориям размер выплат стимулирующего характера со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8.3.6. По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальный режим труда.

9. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций:

9.1. Обеспечивает работников бесплатным пользованием библиотечными фондами и Интернет-ресурсами.

9.2. Организует в техникуме пункт общественного питания (буфет).

9.3. Работодатель обязуется (при наличии свободных комнат) на время работы в техникуме предоставлять работникам, нуждающимся в жилье, комнату в общежитии техникума с ежемесячной оплатой на общих основаниях в соответствии с утвержденным в техникуме порядком.

9.4. В целях поощрения работников за высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд (20 лет и более) работодатель может ходатайствовать о награждении работников техникума почетными грамотами Министерства здравоохранения.

9.5. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам в следующих размерах:

- расходы по бронированию и найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – осуществляются в размере документально подтвержденных фактических расходов, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера. При отсутствии подтверждающих документов (в случае непредоставления места в гостинице) расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 30% установленной нормы суточных за каждый день нахождения в командировке.

- возмещение расходов на выплату суточных производится в размере, утвержденном приказом Министерства здравоохранения Красноярского края;

- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транс-

порте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

9.6. Единовременная материальная помощь выплачивается при письменном обращении работника с приложением документов, подтверждающих наступление события, являющегося основанием для ее выплаты.

9.6.1 Единовременная материальная помощь работникам техникума оказывается по решению работодателя в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

9.6.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 9.6.1.

9.6.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам техникума производится на основании приказа работодателя.

10. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств. Контроль за выполнением Договора.

10.1. Совместно с представителями работников разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора.

10.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путём организации и проведения забастовок.

10.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

10.4. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются ТК РФ, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать трудовой коллектив о финансово-экономическом положении техникума, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.7. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

11. Порядок взаимодействия дистанционных работников и работодателя

11.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством РФ об электронной подписи.

11.2. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя по иным вопросам осуществляется путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи (ЭЦП) либо отправление документов на адрес электронной почты работодателя **Email: kanskmt@bk.ru** (или иной адрес согласованный с работником и работодателем) как способ взаимодействия, обеспечивающий фиксацию факта получения работником и (или) ра-

ботодателем документов в электронном виде).

Взаимодействие работодателя и дистанционного работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, осуществляется в следующем порядке: отправление документов на адрес электронной почты работодателя E-mail: kanskmt@bk.ru (или иной адрес, согласованный с работником и работодателем).

11.3. Обмен электронными документами осуществляется с помощью следующих программных и технических средств: система электронного документооборота (СЭД), E-mail: kanskmt@bk.ru (или иной адрес, согласованный с работником и работодателем)

11.4. Каждая из осуществляющих взаимодействие Сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой Стороны в течении одного рабочего дня.

11.5. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством РФ предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

11.6. В случаях, если в соответствии с ТК РФ работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа.

11.7. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления должен направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника, в порядке, указанном в абз. 2 п. 11.2 настоящего Договора.

11.8. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, по почте заказным письмом с уведомлением (вариант, если медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа: дистанционный работник представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа).

12. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

12.1. Изменение и дополнение Договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном Договором.

12.2. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. Стороны устанавливают упрощенный порядок изменения и дополнения коллективного договора, для внесения изменений достаточно совместного решения уполномоченных представителей Сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

12.3. Подписанный Сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.4. Действие Договора распространяется на всех работников техникума, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

12.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

12.6. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.7. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и **действует в течении 3-х лет до «21» марта 2025 г.** Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

12.8. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Договора. Предложение о продлении срока действия Договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия Договора, обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока Договора, продление срока утверждается совместным решением работодателя и уполномоченного в установленном порядке представителя работников, с последующим уведомлением трудового коллектива.

12.9. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.