МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
БУРЯАД УЛАСАЙ БОЛБОСОРОЛОЙ БОЛОН ЭРДЭМ УХААНАЙ ЯАМАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЖИДИНСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»
ГҮРЭНЭЙ БЮДЖЕДЭЙ МЭРГЭЖЭЛТЭ БОЛБОСОРОЛОЙ ЭМХИ ЗУРГААН
«ЗЭДЫН МЭРГЭЖЭЛЭЙ ОЛОН ШЭГЛЭЛТЭЙ ТЕХНИКУМ»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ГБПОУ «ДМТ»
_____ С.И. Сухарева
«22» сентября 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «ДМТ»
_____ Д.Н.Раднаев
«22» сентября 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работниками и работодателем
ГБПОУ «Джидинский многопрофильный техникум»
на 2026 – 2029 г.г.

Принят на профсоюзном собрании
работников ГБПОУ «ДМТ»
протокол № 1
от «25» сентября 2026 г.

Зарегистрировано в отделе по экономическому развитию
Администрации МО «Джидинский район»
Регистрационный номер №29 от 05.10 2026 г.
И.о. заместителя руководителя Администрации МО «Джидинский район»
по экономическому развитию и АПК _____ /Е.Е. Олхоева/

Оглавление

1.	Общие положения	3
2.	Оплата труда	3
3.	Пособия и компенсации работникам	7
4.	Нормирование труда	11
5.	Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников	13
6.	Режим труда и время отдыха	15
7.	Охрана труда	18
8.	Содействие занятости работников. Дополнительные гарантии для работников при сокращении численности или штата	19
9.	Профсоюз. Гарантии профсоюзной деятельности	20
10.	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 РФ	23
11.	Заключительные положения	25
	Приложение 1	27

1. Общие положения

1.1. Сторонами Коллективного договора являются Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Джидинский многопрофильный техникум», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Раднаева Дашинимы Нимаевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Джидинский многопрофильный техникум» в лице председателя профсоюзного комитета Сухаревой Светланы Иннокентьевны, именуемой далее «Профсоюз», с другой стороны, совместно именуемые «Стороны».

1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников.

1.4. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профсоюза (по согласованию с Профсоюзом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

При отсутствии у Работодателя Профсоюза под понятием «профсоюз» понимать представительный орган Работников.

2. Оплата труда

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Осуществлять оплату труда Работникам в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным тарифным ставкам (должностным окладам), в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

2.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не

противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от начисленной месячной заработной платы.

2.2. Работодателем установлены следующие системы оплаты труда: повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная (по внебюджетной деятельности).

Труд Работников оплачивается повременно на основе должностных окладов, также им могут премии в соответствии с действующими в Работодателя системами оплаты труда и (или) за добросовестное исполнение ими трудовых обязанностей.

2.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: Заработная плата выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца (аванс) – 20-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 5-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата зарплаты производится накануне этого дня

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Указанные выплаты Работодатель производит в кратчайшие сроки.

2.4. Заработная плата выплачивается Работнику перечислением на счет в банк, указанный Работником в соответствующем заявлении.

2.5. В случае выплаты заработной платы в неденежной форме место и сроки такой выплаты определяются трудовым договором.

2.6. Работодатель ежемесячно выдают работнику на руки или в электронном виде расчетные листы, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.7. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы Работников в размере не ниже индекса роста потребительских цен, определяемого органом статистики, не реже чем один раз в год. В случае невозможности провести индексацию в полном объеме по причинам экономического, технологического, организационного характера, Работодатель и Профком, а при ее отсутствии – иной представитель Работников, вправе обратиться в письменной форме к Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений с мотивированным предложением о временном приостановлении действия настоящего пункта.

2.8. Работодатель осуществляет оплату работникам времени приостановки работы в связи с задержкой заработной платы на срок более 15 дней в размере среднего заработка работника. Работники в это время могут находиться вне места работы. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

2.9. Работникам предоставляются следующие компенсации в виде доплаты:

– за работу с вредными и (или) опасными условиями труда: не менее 4 % тарифной ставки или оклада;

– за работу в ночное время (с 22:00 по 06:00): 25% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

– за работу в выходные или нерабочие праздничные дни: работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха, и работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере;

– за сверхурочную работу: компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.10. Время простоя не по вине Работника оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

2.11. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

2.12. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются периоды в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.13. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования Работников, в которой, в том числе, учитывается:

1) эффективность работы и улучшение результатов деятельности Работников;

2) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

2.14. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки РФ решения о выдаче диплома.

2.15. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывание его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработанной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.16. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

3. Пособия и компенсации работникам

3.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в следующих случаях:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

– в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;

– в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. Кроме того, Работодатель обеспечивает следующие выплаты.

3.2.1. В случае гибели Работника в результате несчастного случая на производстве по вине Работодателя (его представителя) выплачивают семье погибшего дополнительное, сверх норм, предусмотренных обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, единовременное пособие в сумме не менее 5 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законом на день фактической выплаты.

3.2.2. В случае трудового увечья, полученного Работником на производстве, Работодателем выплачивается единовременная компенсация, размер которой определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера 5 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законом на день фактической выплаты.

3.3. Гарантии и компенсации.

3.3.1. При направлении в командировку Работника Работодатель издает соответствующий приказ.

3.3.2. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.3. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на предоставление дополнительных отпусков с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- в связи с вакцинацией против коронавирусной инфекции (COVID – 19) – 2 дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 дня;

- родителям, имеющим детей младшего школьного возраста перед началом занятий – 1 день;
- работающим инвалидам – 1 день.

3.3.4. Одному из родителей, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц. Оплата труда при замещении этого работника осуществляется в установленном порядке.

3.4. Стороны договорились, что Работодатель:

3.4.1. Обеспечивает содержание общежития в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также предоставление мест в общежитии в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

3.4.2. Иногородним предоставляется общежитие. В случае отсутствия возможности предоставить сотруднику место в общежитии иногородним предоставляется жилье.

3.4.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

3.4.4. Создает условия для организации питания работников, оборудует для них комнаты отдыха и личной гигиены.

3.4.5. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местах (ст.313-327 ТК РФ).

3.4.6. Оказывает материальную помощь работникам и их семьям, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, а также в других случаях, определенных в Положении об оказании материальной помощи работникам в заявительном порядке.

3.4.7. Осуществляет мероприятия по организации отдыха работников учреждения и направляют не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности на оздоровление работников и обучающихся, в случае финансовой возможности.

3.5. Статус молодых специалистов.

3.5.1. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию республики;
- обучение в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;
- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

3.5.2. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в государственных образовательных организациях Республики Бурятия, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере 2 (двух) должностных окладов, в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

3.6. Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

3.7. Выплата денежных средств производится из экономии средств, предусмотренных на оплату труда работников. При выплате указанных денежных средств производится удержание налога на доходы физического лица.

3.8. Работодатель обязуется освобождать педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении итоговой аттестации обучающихся в образовательных организациях в рабочее время, от основной работы с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

3.10. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе. Профсоюз координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

− осуществляет контроль за оплатой труда и выплат педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом;

− оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально – экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;

− обеспечивает информационно – методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

3.11. Стороны договорились, что Работодатель осуществляет следующие дополнительные компенсационные выплаты работникам при увольнении по собственному желанию:

1. В размере 2 средних заработных плат при наличии у работника непрерывного стажа работы у Работодателя 25 лет и более, а также достижения возраста, дающего право на получение страховой пенсии по старости.

2. В размере 1 средней заработной платы, при наличии следующих условий: наличие у работника непрерывного стажа работы у Работодателя 10 лет и более при достижении возраста, дающего право на получение страховой пенсии по старости.

Одновременное (в течении календарного года, в котором работник увольняется) наличие двух условий: стажа работы и достижении возраста, дающего право на получение страховой пенсии по старости не требуется, и выплата производится после наступления последнего из двух условий ее получения в течении календарного года, в котором работник увольняется.

Осуществление дополнительных компенсационных выплат производится за счет средств от приносящей доход деятельности или за счет экономии бюджетных средств. При выплате указанных денежных средств производится удержание налога на доходы физического лица.

Осуществление дополнительных компенсационных выплат, не может производится дважды одному и тому же работнику при наличии оснований, указанных в подпункте 1 пункта 3.11. и подпункте 2 пункта 3.11. настоящего коллективного договора.

3.12. Работодатель оказывает материальную помощь в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей независимо от стажа работы работникам:

- в случае потери близких родственников: супруга, родителей, детей.
- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета.
- при рождении ребенка у работника.

3.13. Премирование работников с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70 далее каждые 5 лет) при стаже продолжительной работы в образовательном учреждении 5 и более лет в размере до 10 000 (десяти тысяч) руб., 15 и более лет до 15 000 (пятнадцати тысяч) рублей.

3.14. Работодатель создает следующие условия для занятий работниками физкультурой и спортом: приобретение спортивных тренажеров, аренда спортзала и т.д.

4. Нормирование труда

4.1. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения Работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

– исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

– своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

– надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление Работнику;

– условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и безопасности производства.

4.2. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей (мастеров п/о) из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификация.

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретный размер выплаты работнику определяется в зависимости от продолжительности его работы в неблагоприятных условиях труда.

4.4. Стороны договорились:

4.4.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

4.4.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

4.4.3. Работодатель обеспечивает:

1) своевременное доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

2) совершенствование нормирования и условий труда.

5. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников

5.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

5.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

– об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

– об испытании;

– о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

– об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

– о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;

– об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;

– об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

5.4. Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение Сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора;

8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

5.5. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи:

– с отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;

– призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

– восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;

– отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

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

– отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора.

6. Режим труда и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

Работодатель может обеспечивать доставку на работу и с работы Работников, а также при условии позднего окончания работы служебным транспортом либо обеспечивать им возможность нормального отдыха.

Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по письменному заявлению следующих лиц:

– беременной женщины;

– одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

– лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам продолжительностью 1 час. Указанные перерывы в рабочее время не включается.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Рабочее время и время отдыха следующих работников определяется графиком сменности: вахтеры (сторожа).

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профсоюза. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

6.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, отнесенные специальной оценкой труда (СОУТ) к таковым в размере 7 (семи) дней

6.6. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя (мастера производственного обучения) не допускающего перерыв между занятиями. Преподавателям, при наличии возможности, предусматривается один свободный от занятий день для методической работы и повышения квалификации. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени преподавателя, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»).

6.7. Работодатель предоставляет ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск для педагогических работников продолжительностью 56 календарных дней, для работников – 28 календарных дней.

6.8. Устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников 8 календарных дней в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520-I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих районах крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

6.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения профкома. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели.

6.10. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 №

644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

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

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

7. Охрана труда

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТКРФ).

7.2. 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. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, финансовые средства.

7.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и экспертизу качества проведения специальной оценки условий труда в порядке, установленном действующим законодательством;

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения 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 учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев с работниками в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст.221-222 ТК РФ.

7.8. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ).

7.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций, но охране труда.

7.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

7.11. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских

осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

7.14. Один раз в год информировать работников о расходовании средств социального страхования.

7.15. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.16. Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими к их устранению.

8. Содействие занятости работников. Дополнительные гарантии для работников при сокращении численности или штата

8.1. Предоставляется дополнительная материальная помощь Работникам, потерявшим работу вследствие реорганизации, сокращения численности или штата организации в размере средней заработной платы в течение двух месяцев, в случае не трудоустройства.

8.2. Работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в связи ликвидации организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется возможность для поиска нового места работы (при наличии его просьбы) в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы.

8.3. Работодатель совместно с Профкомом в целях сохранения рабочих мест старается по возможности не сокращать рабочие места, а переводить работников в режим неполного рабочего времени; в целях увеличения рабочего времени при увеличении объема нагрузки создавать новые рабочие места, а не увеличивать нагрузку.

9. Профсоюз. Гарантии и обязательства профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель предоставляет действующему Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности: оборудование, помещения, средства связи, транспорт. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещение информации в доступном для всех работников месте (ст.377 ТК РФ).

9.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

9.3. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

9.4. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.5. В случае если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

9.6. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель профсоюза, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по распределению педагогической нагрузки, охране труда, социальному страхованию и других комиссиях, деятельность которых затрагивает интересы работников.

9.10. Работодатель с учетом мнения профсоюза рассматривает следующие вопросы:

− расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);

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

− разделение рабочего времени на части (ст. 105ТКРФ);

− запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);

− очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

− установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

− применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

− массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

− установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

− утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

− создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

− размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

− составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

− установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

− определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

− установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.11. Обязательства профсоюза Профсоюз обязуется:

9.11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счета первичной профсоюзной организации.

9.11.3. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха для работников и их детей. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых (по мере финансовых возможностей). Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

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

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

9.11.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ). Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.11.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в уполномоченные организации и учреждения.

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

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

9.11.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателя в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.11.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.11.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае болезни, чрезвычайных случаях, санитарно-курортного лечения, в случае финансовой возможности.

9.11.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза учреждения.

10. 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 РФ

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

- приостанавливать действие трудового договора на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);
- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);
- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);
- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);
- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);
- предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления
- до 35 календарных дней в году родственникам (родителям, супругам и детям) военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, и сотрудников других ведомств, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), в целях

осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- до 14 календарных дней в году детям погибших военнослужащих и других сотрудников (ранее он был положен только родителям и супругам); родителям, супругам и детям погибших добровольцев. (ч. 2 ст. 128 ТК).

- супруги военнослужащих имеют право использовать отпуска вместе с военнослужащим. По желанию супругов продолжительность отпуска также может совпадать. Если по основному месту работы у супруги военнослужащего отпуск меньшей продолжительности, остаток нужно предоставить без сохранения зарплаты (п. 11 ст. 11 Закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ).

10.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

10.2.1. для демобилизованных работников по месту работы:

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

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

10.2.2. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;

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

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

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком до 31.12.2026. Он вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует в течение всего срока.

11.2Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3 Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

11.4Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Работодателя, реорганизации Работодателя в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Работодателя.

11.5Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.6Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 (десяти) календарных дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

11.7Контроль выполнения Коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

11.8За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.9В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем

11.10 Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.11 Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

11.12 Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

11.13 При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Коллективным договором.

От Работников:

Председатель профсоюзного комитета
ГБПОУ «ДМТ»

_____ Сухарева С.И.

«28» 09 2026 г.

От Работодателя:

Директор
ГБПОУ «ДМТ»

_____ Д.Н.Раднаев

«28» 09 2026 г.