МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ
**КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**
**«КОМСОМОЛЬСКИЙ-НА-АМУРЕ КОЛЛЕДЖ ТЕХНОЛОГИЙ И СЕРВИСА»**

от работников

Представитель работников

_____Т.Ю. Зворыгина

«19» декабря 2025 г.

от работодателя

Директор колледжа

_____ Г.А. Горбунова

«19» декабря 2025 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с «_19_» __декабря__ 2025 г.

по «_18_» _____декабря____ 2028 г.

Принят общим собранием работников колледжа

Протокол № 6 от «05» 12 2025 г.

г. Комсомольск-на-Амуре
2025 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в образовательном учреждении между сторонами социального партнерства – Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор (далее по тексту – Договор) разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федеральных законов и иных законодательных нормативных актов Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности Работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

Сторонами Договора являются: Работодатель (далее по тексту - Учреждение) в лице директора краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса» (КГБ ПОУ ККТиС) Горбуновой Галины Александровны с одной стороны, и работники учреждения в лице их представителя Зворыгиной Татьяны Юрьевны, с другой стороны.

1.3. Предметом настоящего 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.

1.4. Коллективный договор заключен на период с 19.12.2025 по 18.12.2028 год. Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с директором (Работодателем), а также при реорганизации в форме преобразования.

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

1.8. При реорганизации и смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.10. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.11. В случае вступления в силу норм правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.12. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном главой 7 Трудового кодекса Российской Федерации для его заключения.

1.13. Затраты, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах бюджета КГБ ПОУ ККТиС.

1.14. Настоящий коллективный договор доводится до Работников учреждения на общем собрании коллектива под роспись.

## 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

**2.1. Работники имеют право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочее место;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации,
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении образовательным учреждением в предусмотренных нормативно-правовыми актами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного им в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального труда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**2.2. Работники обязаны:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностными инструкциями;
- соблюдать Устав учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции и другие локальные акты;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- следовать нормам профессиональной этики;
- своевременно и в полном объеме выполнять распоряжения администрации;
- воздерживаться от действий, мешающим другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- проходить регулярные медицинские осмотры;
- обеспечивать необходимый профессиональный уровень своей деятельности, гарантирующий соблюдение прав обучающихся, способствующий успешной реализации образовательных программ;
- систематически повышать свою профессиональную квалификацию (в соответствии с законодательством), в том числе путем самообразования;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя;
- не применять антипедагогических методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося;
- соблюдать служебную и коммерческую тайну.

- обеспечивать сохранность персональных данных других Работников и обучающихся, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у Работодателя и незамедлительно уведомлять о сложившейся ситуации или угрозе возникновения подобных ситуаций;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

- соблюдать антикоррупционную политику в соответствии с Положением об Антикоррупционных стандартах колледжа, Порядком уведомления Работодателя о фактах обращения в целях склонения работников организации к совершению коррупционных правонарушений.

- уведомлять работодателя в лице директора колледжа о каждом случае возникновения у него личной заинтересованности (возможности получения в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц), которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника колледжа влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника колледжа, правами и законными интересами колледжа, работником которого он является, способное привести к причинению вреда имущества и (или) деловой репутации колледжа.

**2.3. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд и ходатайствовать о награждении государственными и ведомственными наградами с учетом мнения представительного органа работников;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством РФ, Федеральным законом № 273- ФЗ «Об образовании в РФ», иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- уделять внимание повышению квалификации и подготовке кадров;

- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

**2.4. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- представлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать причитающуюся Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

- представлять Представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения, контроля за их выполнением;

- знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении учреждением;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- предоставлять работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

## 3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим труда и отдыха определен в Трудовом кодексе РФ, Уставе и Правилах внутреннего трудового распорядка колледжа.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- для мужчин – 40 часов в неделю,

- для женщин – 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ),

- для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы – не более 35 часов в неделю.

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

3.3. Норма часов педагогической работы устанавливается 36 часов в неделю. (п.1 ст. 333 ТК РФ, Приказ Министерства образования и науки РФ № 269 от 04.04.2025 г.

3.4. Привлечение Работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия на основании письменного распоряжения Работодателя (ст.113 ТК РФ).

3.5. Периоды каникул, установленные для обучающихся, и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических Работников, являются для них рабочим временем.

3.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ) с учётом прав и льгот работников на время проведения отпуска, необходимостью непрерывной деятельности учреждения и по согласованию с Представителем работников.

3.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется каждому Работнику учреждения следующей продолжительностью:

1) 56 календарных дней – педагогическим работникам,
2) 30 календарных дней работникам, являющимся инвалидами,
3) 31 календарный день работникам в возрасте до 18 лет
4) 28 календарных дней всем остальным категориям работников в соответствии с графиком отпусков.

Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней согласно закону РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях».

3.8. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично, а также отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится по согласованию между Работником и Работодателем.

Отпуск без сохранения заработной платы Работнику предоставляется согласно ст. 128 Трудового кодекса РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность его определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях и продолжительностью, установленных ч. 2. ст. 128 Трудового кодекса РФ.

3.9. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового Кодекса РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

3.10. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом учреждения (ст.335 ТК РФ).

3.11. В течение рабочего дня (смены) педагогическим и иным Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность перерыва устанавливается правилами внутреннего распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

3.12. Педагогическим работникам и иным Работникам, которые выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи устанавливается индивидуально, с учетом загруженности, но не более 30 минут в рабочего дня. Работодатель обеспечивает возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно с обучающимися, или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

3.13. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время.

3.14. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых): при пятидневной рабочей неделе – суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе – воскресенье.

3.15. Работодатель имеет право привлекать сотрудников Колледжа к работе сверх нормы рабочего времени без их согласия при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия, для производства общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем теплоснабжения, освещения, в соответствии с частью 3 статьи 99 Трудового Кодекса РФ.

3.18. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие дни беременных женщин.

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

командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключённому в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 259 ТК РФ).

## 4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами по охране труда гарантирует права работникам колледжа на обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах, обязуется выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором и ежегодными планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда, средства в пределах сумм, предусмотренных сметой затрат на выполнение утвержденных мероприятий.

4.2. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

4.3. Работодатель выполняет обязанности в области охраны труда в соответствии с нормами ст.214 ТК РФ, в том числе:

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств 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;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим

на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- незамедлительное информирование работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда (ст. 216.2 ТК РФ);

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном ТК РФ;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

4.4. Права работодателя в области охраны труда регламентируются нормами ст. 214.2 ТК РФ.

**Работодатель имеет право:**

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственная инспекция труда субъекта Российской Федерации).

4.5. Обязанности работника в области охраны труда регламентируются нормами ст. 215 ТК РФ.

**Работник обязан:**

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в учебно-производственной деятельности колледжа, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

4.6. Права работника в области охраны труда регламентируются нормами ст. 216 ТК РФ.

**Работник имеет право на:**

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо трудовым договором;

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

4.6.1. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, регламентируются нормами ст. 216.1 ТК РФ. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

4.7. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, регламентируются нормами ст. 185.1 ТК РФ.

4.7.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.7.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.7.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.7.4. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4.7.5. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.8. Обязательства представителя работников в области охраны труда.

**Представитель работников обязуется:**

- осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда, деятельностью администрации колледжа по созданию и обеспечению здоровых условий труда;
- принимать участие в разработке и согласовании инструкций по охране труда и иных локальных актов колледжа, регламентирующих деятельность колледжа в области охраны труда;
- проводить анализ травматизма и заболеваемости, участвовать в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению;
- представлять интересы работников в комиссии (комитете) по охране труда, включая участие в расследовании несчастных случаев;
- участвовать в организации проведения специальной оценки условий труда, оценке профессиональных рисков;
- участвовать в комиссии по проверке знаний безопасных методов и приемов выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- контролировать выполнение ежегодных планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- осуществлять контроль за соблюдением норм рабочего времени и времени отдыха, предоставлении компенсаций и льгот за работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

4.9. Совместные обязательства сторон.

4.9.1. Стороны обязуются участвовать на паритетных началах совместно с представителем работников в рассмотрении споров, связанных с нарушением обеспечения безопасных условий труда на рабочих местах, обязательств, установленных коллективным

договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

4.9.2. Стороны обязуются выполнять требования, установленными локальными правовыми актами Колледжа, в том числе:

- Политика в области охраны труда в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»
- Положение о системе управления охраной труда в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»
- Положение о порядке прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»
- Положение о порядке проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»
- Порядок обеспечения работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса» средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами
- Положение об организации обучения мерам безопасности, охране труда и проверки знаний требований охраны труда в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»
- Положение о порядке расследования и учета несчастных случаев с обучающимися краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»
- Положение о порядке расследования и учета несчастных случаев с работниками краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Каждому Работнику устанавливается гарантированная оплата труда в зависимости от его квалификации, выполняемой работы, её сложности, количества и качества затраченного труда и без ограничения максимальными размерами (ст. 132 ТК).

5.1.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с законодательством РФ, законодательством Хабаровского края и «Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса» (далее – Положение об оплате труда), согласованным с представителем работников и утвержденным Работодателем.

5.1.2. Условия оплаты труда Работника, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы условия и порядок установления компенсационных доплат, надбавок включаются в трудовой договор с Работником.

5.1.3. Фонд оплаты труда Работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда Работников осуществляются при наличии средств на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с Представительным органом.

5.1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и виды доплат и надбавок для всех категорий Работников устанавливаются в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.5. Не допускается оплата труда ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с последующим начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в особых климатических условиях, если работник отработал полностью норму рабочего времени и выполнил норму труда (трудовые обязанности), согласно ст. 133 ТК РФ.

5.1.6. Работники могут выполнять работу по совместительству, как по основному месту работы, так и у других работодателей в свободное от основной работы время (ст. 282, 284 ТК РФ).

5.1.7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях. Для преподавателей установлена почасовая оплата труда не более 300 часов в год в пределах фонда оплаты труда (Постановление Министерства труда и социального развития РФ «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» от 30.06.2003 г. №41, ст. 60, 282, 284, 285 ТК РФ).

5.2. Доплаты к окладу (должностному окладу), выплаты.

5.2.1. Доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника могут устанавливаться руководителем дифференцированно, в зависимости от сложности, степени использования рабочего времени и при наличии экономии фонда заработной платы.

5.2.2. Оплата за работу в выходные и праздничные дни устанавливается в соответствии с нормами ст. 153 ТК РФ).

5.2.3. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата согласно ст. 154 ТК РФ.

5.2.4. Размеры и условия компенсационных выплат предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в соответствии с Положением об оплате труда, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.2.5. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим Работникам производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.2.6. Надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда в процентах к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности в зависимости от стажа работы, дающего право на получение надбавки.

5.2.7. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

5.2.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.2.9. Работодатель вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование.

5.3. Выплата заработной платы работнику производится не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 20 числа текущего месяца – за первую половину месяца, 05 числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц (ч.6 статьи 136 ТК РФ). Правовые последствия нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат определяются на основании ст. 142, 236, 237 ТК РФ. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

5.3.1. Выплата заработной платы осуществляется безналичным перечислением на личный расчетный счет, открытый работнику в банке, а также в случае необходимости наличным путем через кассу учреждения.

5.4. При выплате заработной платы Работодатель обязуется:

5.4.1. Извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате путем получения расчетных листков.

5.4.2. Вручить Работнику расчетный листок одним из способов:

- в бумажном виде;
- в электронном виде на рабочий (личный) электронный адрес.

5.4.3. Для получения расчетного листка в электронном виде, работник подает заявление с просьбой направлять документ на рабочий (личный) электронный адрес работника (приложение № 1 к Коллективному договору). При изменении электронной почты работник сообщает об этом работодателю в заявлении.

5.4.4. Если работник не подал заявление о получении расчетного листка на рабочий (личный) электронный адрес, расчетный листок выдается на бумажном носителе лично под подпись работнику в журнале учета выдачи расчетных листков. Работнику необходимо лично обратиться в бухгалтерию Колледжа (в установленное рабочее время) для получения расчетного листка.

5.4.5. Подтверждением факта направления расчетного листка работнику в электронном виде является факт отправки сообщения с электронного почтового адреса buxgalter.kkts@mail.ru на указанный в заявлении рабочий (личный) электронный адрес работника.

5.4.6. Ответственность за сохранение персональной конфиденциальной информации, содержащейся в расчетном листке, несут ответственные работники бухгалтерии до момента направления расчетного листка работнику в электронном виде. После получения расчетного листка каждый работник самостоятельно обеспечивает сохранность указанных в нем сведений.

5.5. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать Работников не позднее, чем за два месяца, согласно требованиям ст. 74 ТК РФ.

5.6. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда (в т.ч. стимулирующей части).

5.7. 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 не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признанно право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днём, в который эти суммы должны были выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

## 6. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Работники имеют право на подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование (повышение

квалификации и стажировка). Профессиональное образование и профессиональное обучение проводится за счет средств работника. Повышение квалификации и стажировка проводится за счет средств работодателя за счет субсидий на выполнения государственного задания. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

6.2. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

6.3. Работникам, проходящим подготовку и получающим дополнительное профессиональное образование, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

6.4. Необходимость подготовки работников (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

6.5. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем.

6.6. Работодатель обязуется создавать условия по подготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников не реже одного раза в три года. Предоставлять право прохождения стажировок в соответствии с ФГОС мастерам производственного обучения и преподавателям, реализующим программы начального и среднего профессионального образования не реже одного раза в три года.

6.7. В случае направления Работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.8. При направлении Работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование в другую местность, Работодатель обязуется оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, утвержденных Положением о служебных командировках.

6.9. При обучении, аттестации, переквалификации за счет средств Работодателя, Работник обязан отработать в организации до истечения срока срочного трудового договора или года – принятым на работу на неопределенный срок. В случае досрочного увольнения (по любым основаниям), Работник возмещает Работодателю затраты по обучению, аттестации или переквалификации пропорционально неотработанному времени по договору.

6.10. Работодатель обязуется 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 трудовым законодательством.

6.11. Работодатель обязуется по результатам аттестации педагогических работников устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЗА РАБОТУ В СЛОЖНЫХ КЛИМАТИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

7.1. Гарантии и компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат работникам в связи с работой и проживанием в экстремальных

природно-климатических условиях Севера устанавливаются Федеральным Законом № 4520-1 от 19.02.1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» с изменениями и дополнениями.

7.2. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно для работников производится в соответствии с Положением о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно для работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса.

7.3. Стороны согласились, что оплата компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера (в местности, приравненной к районам Крайнего Севера) осуществляется:

- с применением районных коэффициентов в соответствии с действующим законодательством;
- с применением процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в данных климатических условиях;

7.4. Конкретный размер процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 316, 317 ТК РФ).

7.5. Для женщин, работающих в сложных климатических условиях, устанавливается сокращённая рабочая неделя (36 часов) с оплатой как за полное рабочее время.

7.6. Работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации расходов, связанных с переездом в соответствии со статьей 4 Закона Хабаровского края от 26 января 2005г. N 255 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» с изменениями и дополнениями.

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

8.1. Каждый Работник имеет право на эффективное использование своих трудовых навыков, уважение своей личности, чести и достоинства. Работодатель обязуется организовать работу всех органов управления и вспомогательных служб так, чтобы эти права соблюдались неукоснительно. Лица, нарушающие данные права Работников, наказываются в административном порядке в соответствии с законодательством РФ.

8.2. Работодатель предоставляет социальные гарантии и компенсации Работникам учреждения при наличии средств. Работодатель обязан обеспечить прозрачность показателей стимулирования работников по четко разработанным критериям, согласованным с Представителем коллектива работников.

8.3. При наличии средств Работодатель производит выплату, кроме установленных законодательством РФ, в следующих случаях:

8.3.1. Юбилярам (с 50 лет и каждые последующие 5 лет), добросовестно работающим в учреждении более пяти лет и на момент наступления события не имеющим дисциплинарных взысканий, выделяются средства на поощрение в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

8.3.2. В связи со смертью близких родственников работника (супруга, родителей, детей) оказывается материальная помощь в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

8.4. При поступлении на работу в учреждение на педагогическую должность впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации в первый год работы выплачивается единовременное пособие в размере восьми должностных окладов (тарифных ставок).

8.5. При прекращении трудового договора в течение 30 календарных дней молодой специалист обязан возвратить в кассу КГБ ПОУ «Комсомольский-на-Амуре колледж

технологий и сервиса» выплаченные средства единовременного пособия молодому специалисту (восемь должностных окладов), в размере рассчитанном пропорционально неотработанному периоду со дня прекращения трудового договора. В случае трудоустройства на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность при условии, что периоды работы в образовательных организациях составляют в совокупности не менее трех лет, молодой специалист обязан предоставить в КГБ ПОУ ККТиС копию приказа о трудоустройстве в течение трех рабочих дней со дня издания данного приказа. (постановление Правительства Хабаровского края от 21 октября 2022г. № 535-пр «О внесении изменений в постановление Правительства Хабаровского края от 25 ноября 2016 г. № 424-пр «Об утверждении Положения о порядке и об условиях предоставления педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, подведомственных исполнительному органу Хабаровского края, осуществляющему государственное управление в сфере образования, краевых государственных организаций, осуществляющих обучение, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и муниципальных образовательных организаций дополнительных мер социальной поддержки»).

8.6. Молодые специалисты, имеющие высшее или профессиональное образование, полученное по очной форме обучения и работающие в течение 3-х лет с момента окончания учебного заведения на основе трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях получают ежемесячный повышающий коэффициент согласно Положению об оплате труда.

8.7. Работникам, по их письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в количестве одного дня в День знаний (1 сентября), последний звонок.

8.8. Работодатель заключает договор с лечебным учреждением по организации и оказанию предварительных и периодических осмотров. Работодатель возмещает Работникам расходы, связанные с прохождением обязательных предварительных (при поступлении на работу) медосмотров (обследований).

8.9. При наступлении временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие при временной нетрудоспособности в размере и порядке, предусмотренном федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

8.10. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Работник, у которого есть ребенок – инвалид, может взять однократно не более 24 дней в календарном году по графику, согласованному с работодателем.

Работник также вправе разделить дополнительные выходные с другим родителем, опекуном или попечителем ребенка – инвалида.

Даты использования накопленных дополнительных выходных Работник должен согласовать с Работодателем. Для этого не позднее чем за три недели до начала следующего календарного года Работник письменно сообщает Работодателю о желаемых датах их использования. С учетом пожеланий Работника работодатель составляет график использования таких дней. В случае необходимости изменения графика после его согласования, Работник должен обратиться к Работодателю с письменным заявлением и согласовать новые даты дополнительных выходных.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

8.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

8.12. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов регламентируются нормами ст. 186 ТК РФ.

8.12.1. В день сдачи крови и ее компонентов работник освобождается от работы.

8.12.2. В случае, если по соглашению с Работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

8.12.3. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

8.12.4. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

8.12.5. При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

8.13. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации регулируются ст. 351.7 ТК РФ.

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации».

8.14. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (ст. 264.1 ТК РФ).

## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 19 декабря 2025 года и действует по 18 декабря 2028 года.

9.2. Настоящий Договор может быть продлен, изменен и дополнен по взаимной договоренности Сторон.

9.3. Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся решением двусторонней Комиссии по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением, без проведения коллективных переговоров, после взаимных консультаций путем подписания Сторонами дополнительного соглашения к настоящему Договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения Работников.

9.4. В случае внесения Федеральными законами изменений в действующее трудовое законодательство Стороны настоящего Договора обязаны соблюдать права, обязанности и гарантии в соответствии с изменениями, вступившими в законную силу.

9.5. Стороны вправе совместно давать разъяснения по вопросам применения положений настоящего Договора. Подготовка разъяснений осуществляется в порядке, установленном для внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

9.6. Толкование настоящего Договора и разъяснения по вопросам его применения осуществляются Сторонами по взаимной договоренности.

9.7. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется двусторонней Комиссией по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением.

9.8. Итоги выполнения настоящего Договора за год рассматриваются на общем собрании коллектива.

9.9. Конкретный порядок и сроки подведения итогов выполнения настоящего Договора определяются утверждаемым Сторонами регламентом.

9.10. При рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Договора и принятием локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, представителями Сторон являются руководители структурных подразделений, заведующие кафедрами и Представитель работников.

9.11. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором под роспись.

9.12. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего Договора или о принятии нового не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора.

9.13. Настоящий договор заключен в трех экземплярах, по одному для каждой из Сторон и для органа уведомительной регистрации, причем все тексты имеют одинаковую силу.

Представитель работников
КГБ ПОУ ККТиС

_____ Т.Ю. Зворыгина

Директор КГБ ПОУ ККТиС

_____ Г.А. Горбунова

МП

Приложение №1
к коллективному договору на 2025-2028 гг.

Директору КГБ ПОУ
«Комсомольский-на-Амуре колледж
технологий и сервиса»
Г.А. Горбуновой
_____
_____
_____
_____

Заявление

о получении расчетного листка в электронной форме

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации прошу направлять расчетные листки на рабочий (личный) электронный адрес: (нужное подчеркнуть)

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

В случае изменения адреса электронной почты обязуюсь сообщить работодателю новый адрес.

Дата Подпись

**Прошито и пронумеровано**
**и скреплено печатью** 11
одиннадцать **лист(ов)**

Директор КГБ ПОУ ККТиС

Г.А. Горбунова

«Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»