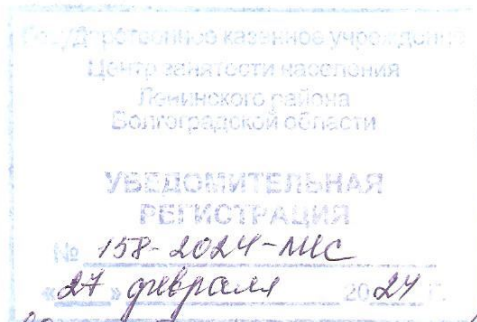


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Ленинский агропромышленный техникум»



на 2024-2027

Исполнитель
ИЗ/П
М.А. Харитоненко

От работодателя:

Директор ГБПОУ «ЛАТ»
Т.А. Прозорова

«24» февраля 2024



От работников:

Председатель Совета техникума

О.А. Капина

«24» февраля 2024

Срок действия договора: три года

г. Ленинск, 2024 г.

1. Коллективный договор

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ленинский агропромышленный техникум» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ленинский агропромышленный техникум» Прозоровой Татьяны Анатольевны.

"Работники", в лице председателя совета техникума Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ленинский агропромышленный техникум» Капиной Ольги Александровны.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.3. Данный Коллективный договор распространяется на всех работников образовательного учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения настоящего Коллективного договора.

1.5. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Если по истечении установленного срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового Коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически.

2. Предмет договора

2.1 Предметом настоящего 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 и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым Сторонами.

3. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения. Не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра

трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.4 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.5 Объём педагогической нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива.

Педагогическая нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

3.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в аудиториях. Объём педагогической нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества аудиторий.

3.7 Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общем основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

3.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.9. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки преподавателям в течении учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им трёх лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие не требуется.

3.10. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении Работником

работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.11. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием совета техникума, профсоюза.

3.12. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет);
- работникам, имеющим стаж работы в организации свыше 10 лет;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- работникам, обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего и высшего профессионального образования до завершения обучения;
- воспитывающим в неполной семье детей в возрасте до 16 лет;
- одному из двух или более членов одной семьи.

3.13 Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.14 Прекращение трудового договора с Работником может производиться по ст. ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.15 Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников или ликвидации организации, предоставляется свободное от работы время, не менее 3-х часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.16. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

3.17. При смене собственника имущества, изменения подведомственности, реорганизации организации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки или переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) совета техникума определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых

профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в три года.

4.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего при получении им образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников экономии и т.д.)

4.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям, разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

5. Хозяйственно-экономическая деятельность образовательного учреждения

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объёме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками образовательного учреждения индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности производства, увеличения прибыли образовательного учреждения как источника экономической стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

Для достижения этих целей работодатель берёт на себя обязательства:

5.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность образовательного учреждения. Обеспечить каждого работающего объёмом работ.

5.1.1. Формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.

5.1.2. Решение вопросов ликвидации, реорганизации образовательного учреждения;

5.1.3. Определение основных направлений деятельности образовательного учреждения, создание новых производств, участков, перепрофилирование и ликвидация производственных структур;

5.1.4. Утверждение Положений «Об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера», «О премировании» и других Положений, касающихся интересов работников образовательного учреждения и учебного хозяйства.

5.2. Совет техникума признаёт свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с работодателем в их реализации.

5.3. Руководство образовательного учреждения по устному или письменному согласованию с советом техникума образовательного учреждения в виде протоколов, может реализовывать выращенную продукцию работникам образовательного учреждения по сниженным ценам, на 20-25% от установленной на период реализации цене, но не ниже себестоимости продукции.

5.4. Руководство в отдельных случаях может реализовывать выращенную продукцию по заниженным от ранее установленных ценам в случаях пропадаания зерновых культур от насекомых и грызунов, загрязнённого (сорного) зерна, мяса, при вынужденном забое. Изготовление и реализация керамзитоблоков, различных металлоконструкций и других изделий, оказание услуг по обработке пиломатериалов.

6. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

6.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

6.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

6.1.2. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы Трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, Положения об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодёжной политики Волгоградской области с учётом мнения совета техникума и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

6.1.3. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц (ст. 136 ТК РФ) 10 и 25 числа текущего года путём перечисления на банковскую карту.

6.1.4. В письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

6.1.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.1.6. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить её индексацию в соответствии с федеральным и областным законодательством.

6.1.7. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учёта мнения совета техникума и опираясь на Положение об оплате труда работников государственных бюджетных профессиональных образовательных организаций, подведомственных комитету образования, науки и молодёжной политики Волгоградской области (ст. 372 ТК РФ).

6.1.8. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

6.1.9. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы (сверхурочные работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни), производить в процентах к окладу (должностному окладу), ставке пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников.

6.1.10 Установить систему материального поощрения (премирования) работников организации за качественно выполненную работу по результатам труда следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - а) надбавка за интенсивность в размере до 100%;
 - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере 100%;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
 - а) надбавка за качество выполняемых работ; -50%
 - б) надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:
 - при наличии высшей квалификационной категории – 20%;
 - при наличии первой квалификационной категории – 10%;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных срочных работ
 - в) единовременная премия.

6.1.11. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учёта других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

6.1.12. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Ленинский агропромышленный техникум».

6.1.13. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплата за условия труда, отклоняющихся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные региональным регулированием оплаты труда;
- другие выплаты, предусмотренные законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.1.14. Изменение окладов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с Положением об оплате труда ГБПОУ «Ленинский агропромышленный техникум».

6.1.15. на преподавателей и других работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.2. В области нормирования труда стороны договорились:

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

6.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

6.2.3. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.3. Гарантии и компенсации.

6.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы (ст.168 ТК РФ) по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах:

а) расходов по найму жилого помещения (кроме случаев, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтверждённых соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки;

б) расходов на выплату суточных в размере 100 рублей за каждый день находящихся в служебной командировке и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплата услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтверждённых проездными документами в соответствии с **Постановлением правительства РФ от 02.10.2002 года № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ, работникам организаций, финансируемых за счёт средств федерального бюджета».**

6.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение, имеющее государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, в случаях и размерах, предусмотренных трудовым кодексом РФ (ст. 173-177 ТК РФ).

6.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращения численности или штата работников организации, уволенному работнику выплачивается выходное пособие, установленное Трудовым кодексом.

6.3.4. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановке работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

6.3.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) (ст. 236 ТК РФ).

6.3.6. Сохранить за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.3.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

7. Гарантии при возможном высвобождении обеспечения занятости

7.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному совету техникума не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятия.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель, не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет совету техникума информацию о возможном массовом увольнении (ст. 82 ТК РФ).

7.2. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращение численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения (с предварительного согласия) профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

7.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности и квалификации помимо лиц, указанных в ст 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- работникам, имеющим стаж работы в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобождённые председатели профсоюзного комитета;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года (и другие категории работников).

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

7.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

7.8. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учётом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает найм новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

7.9. Лицам, получившим уведомления об увольнении в связи с ликвидацией учреждения; сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется в свободное от работы время (не менее 3-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие, установленное законодательством.

7.11. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

8. Рабочее время и время отдыха

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем с учётом мнения (по согласованию) совета техникума, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения. Продолжительность работы определяется в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 25.06.99 № 16, в той части, которая не противоречит действующему законодательству о труде.

8.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения

устанавливается норма продолжительности рабочего времени, которое не может превышать 40 часов в неделю.

8.1.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки и выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Устава.

8.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником или работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

8.1.5. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогических работников, не допускающего перерывов между занятиями.

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

8.1.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

8.1.8. Привлечение работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего 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.

8.1.9. Время зимних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

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

8.1.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) совета техникума не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменены денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

8.1.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск для заместителя директора по учебно-производственной работе, учебно-воспитательной работе, руководителя образовательного учреждения, методиста,

преподавателей, старшего мастера и мастеров производственного обучения, воспитателей, социального педагога составляет 56 календарных дней, Для специалистов, рабочих и служащих предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

8.1.13. Отпуска работникам предоставляются по составленному до начала календарного года графику, согласованному с профсоюзным комитетом (ст.123 ТК РФ). При этом на момент ухода в отпуск администрация должна производить полный расчёт и выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода в отпуск. (при наличии финансирования из государственного бюджета).

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- для посещения линейки, посвящённой последнему звонку выпускного класса – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника, детей работника - 3 дня;
- на похороны близких родственников (детей, родителей, муж, жена) – 3 дня;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 дня.

8.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году (ст. 123 ТК РФ);
- сотрудникам – до 14 календарных дней в году при подаче заявления не менее чем за два рабочих дня до начала отпуска.

8.2.3. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час.

8.2.4. Ночное время считается с 22 часов до 6.00 утра.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

9.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые безопасные условия труда, применение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственные травмы, профессиональные заболевания (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов совета техникума и комиссии по охране труда, также проводить со всеми поступающими на работу, а также переобучаемыми на другую работу работниками учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи

пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

9.1.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также – моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон, работник приобрёл её сам, работодатель возмещает её стоимость.

9.1.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221. ТК РФ).

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

9.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

9.1.8. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

9.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) совета техникума (ст.112 ТК РФ).

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

9.1.12. В учреждении создать комиссию по охране труда из представителей работодателя и выборного совета техникума в количестве 4 человек.

9.1.13. Обеспечить условия труда молодёжи в том числе:

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

9.1.14. Осуществлять совместно с советом техникума контроль за состоянием условий и охраны труда выполнением соглашения по охране труда.

9.1.15. оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда проведение и контроля за сохранением охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

9.1.16. 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.

9.1.17. Один раз в пол года информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

9.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные профилактические и периодические медицинские обследования.

10. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

- 10.1. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего в соответствии с законодательством компенсации.
- 10.2. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере 50% от оклада.

11. Правила оказания платных образовательных услуг

11.1. Настоящие Правила определяют порядок оказания платных образовательных услуг.

11.1.2. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

- "заказчик" - физическое или юридическое лицо, имеющее намерение заказать либо заказывающее платные образовательные услуги для себя или иных лиц на основании договора;
- "исполнитель" - организация, осуществляющая образовательную деятельность и предоставляющая платные образовательные услуги образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность, индивидуальными предпринимателями, осуществляющими образовательную деятельность;
- "недостаток платных образовательных услуг" - соответствие платных образовательных услуг обязательным требованиям, предусмотренным законом либо в установленном им порядке, или условиям договора (при отсутствии определенных условий обычно предъявляемым требованиям), или целям, для которых образовательные услуги обычно используются, или целям, о которых исполнителем известна ответственность заказчиком при заключении договора, в том числе отсутствие в образовательных программах (части образовательных программ);
- "обучающийся" - физическое лицо, обучающееся по образовательной программе;
- "платные образовательные услуги" - образовательная деятельность по заданиям и за счет средств физических или юридических лиц по договорам об образовании, заключаемым при приеме на обучение;
- "существенный недостаток платных образовательных услуг" - неустранимый недостаток или недостаток, который не может быть устранен за счет дополнительных расходов или затрат времени, или выявляется неоднократно, или проявляется вновь после его устранения.
- 11.1.3. Платные образовательные услуги могут оказываться вместо образовательной деятельности, финансируемой и осуществляемой за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов.
- 11.1.4. Организации, осуществляющие образовательную деятельность за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, вправе осуществлять образовательные услуги (или) юридических лиц платные образовательные услуги, финансируемые государственным или муниципальным заданиями, предоставляемые субсидии на возмещение затрат, на одинаковых при оказании образовательных услуг.

11.1.5. Разработка порядка определения платы для физических и юридических лиц за услуги (работы), относящиеся к основным видам деятельности федерального бюджетного учреждения, оказываемые им сверх установленного государственного задания, в части предоставления платных образовательных услуг осуществляется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя федерального бюджетного учреждения.

Определение стоимости платных образовательных услуг, предоставляемых организациями, осуществляющими образовательную деятельность за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, за исключением организаций, указанных в абзаце первом настоящего пункта, осуществляется указанными организациями.

11.1.6. Отказ заказчика от предлагаемых ему исполнителем дополнительных платных образовательных услуг, не предусмотренных в ранее заключенном сторонами договором, не может быть причиной изменения объема и условий уже предоставляемых ему исполнителем образовательных услуг по ранее заключенному договору.

11.1.7. Исполнитель обязан обеспечить заказчику и обучающемуся оказание платных образовательных услуг в полном объеме в соответствии с образовательными программами (частью образовательной программы) и условиями договора.

11.1.8. Исполнитель вправе снизить стоимость платных образовательных услуг по договору с учетом покрытия недостающей стоимости платных образовательных услуг за счет собственных средств исполнителя, в том числе средств, полученных от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц. Основания и порядок снижения стоимости платных образовательных услуг устанавливаются локальным нормативным актом и доводятся до сведения заказчика и обучающегося.

11.1.9. Увеличение стоимости платных образовательных услуг после заключения договора не допускается, за исключением увеличения стоимости указанных услуг с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

11.1.10 Исполнитель обязан до заключения договора и в период его действия представлять заказчику достоверную информацию о себе и об оказываемых платных образовательных услугах, обеспечивающую возможность их правильного выбора.

11.1.12 Исполнитель обязан довести до заказчика информацию, содержащую сведения о предоставлении платных образовательных услуг в порядке и объеме, которые предусмотрены Законом Российской Федерации "О защите прав потребителей" и Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации".

11.1.13 Информация, предусмотренная пунктами 10 и 11 настоящих Правил, предоставляется исполнителем в месте фактического осуществления образовательной деятельности, а также в месте нахождения филиала организации, осуществляющей образовательную деятельность.

11.1.14 Договор заключается в простой письменной форме и содержит следующие сведения:

- а) полное наименование и фирменное наименование (при наличии) исполнителя - юридического лица; фамилия, имя, отчество (при наличии) исполнителя - индивидуального предпринимателя;
- б) место нахождения или место жительства исполнителя;
- в) наименование или фамилия, имя, отчество (при наличии) заказчика, телефон (при наличии) заказчика и (или) законного представителя обучающегося;
- г) место нахождения или место жительства заказчика и (или) законного представителя обучающегося;
- д) фамилия, имя, отчество (при наличии) представителя исполнителя и (или) заказчика, реквизиты документа, удостоверяющего полномочия представителя исполнителя и (или) заказчика;
- е) фамилия, имя, отчество (при наличии) обучающегося, его место жительства, телефон (указываются в случае оказания платных образовательных услуг в пользу обучающегося, не являющегося заказчиком по договору, при наличии);
- ж) права, обязанности и ответственность исполнителя, заказчика и обучающегося;

- з) полная стоимость образовательных услуг по договору, порядок их оплаты;
- и) сведения о лицензии на осуществление образовательной деятельности (наименование лицензирующего органа, номер и дата регистрации лицензии), если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации;
- к) вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (часть образовательной программы определенных уровня, вида и (или) направленности);
- л) форма обучения;
- м) сроки освоения образовательной программы или части образовательной программы по договору (продолжительность обучения по договору);
- н) вид документа (при наличии), выдаваемого обучающемуся после успешного освоения им соответствующей образовательной программы (части образовательной программы);
- о) порядок изменения и расторжения договора;
- п) другие необходимые сведения, связанные со спецификой оказываемых платных образовательных услуг.

11.1.15. Договор не может содержать условия, которые ограничивают права лиц, имеющих право на получение образования определенных уровня и направленности и подавших заявления о приеме на обучение (далее - поступающие), и обучающихся или снижают уровень предоставляемых им гарантий по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации об образовании. Если условия, ограничивающие права поступающих и обучающихся или снижающие уровень предоставления им гарантий, включены в договор, такие условия не подлежат применению.

11.1.16. Примерные формы договоров об образовании по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, дополнительным общеобразовательным программам утверждаются Министерством просвещения Российской Федерации.

11.1.17. Сведения, указанные в договоре, должны соответствовать информации, размещенной на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на дату заключения договора. За неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязательств по договору исполнитель и заказчик несут ответственность, предусмотренную договором и законодательством Российской Федерации.

11.1.18. При обнаружении недостатка платных образовательных услуг, в том числе оказания их не в полном объеме, предусмотренном образовательными программами (частью образовательной программы), заказчик вправе по своему выбору потребовать:

- а) безвозмездного оказания образовательных услуг;
- б) соразмерного уменьшения стоимости оказанных платных образовательных услуг;

в) возмещения понесенных им расходов по устранению недостатков оказанных платных образовательных услуг своими силами или третьими лицами.

11.1.19. Заказчик вправе отказаться от исполнения договора и потребовать полного возмещения убытков, если в установленный договором срок недостатки платных образовательных услуг не устранены исполнителем. Заказчик также вправе отказаться от исполнения договора, если им обнаружен существенный недостаток оказанных платных образовательных услуг или иные существенные отступления от условий договора.

11.1.20. Если исполнитель нарушил сроки оказания платных образовательных услуг (сроки начала и (или) окончания оказания платных образовательных услуг и (или) промежуточные сроки оказания платной образовательной услуги) либо если во время оказания платных образовательных услуг стало очевидным, что они не будут осуществлены в срок, заказчик вправе по своему выбору:

- а) назначить исполнителю новый срок, в течение которого исполнитель должен приступить к оказанию платных образовательных услуг и (или) закончить оказание платных образовательных услуг;

- б) поручить оказать платные образовательные услуги третьим лицам за разумную цену и потребовать от исполнителя возмещения понесенных расходов;
- в) потребовать уменьшения стоимости платных образовательных услуг;
- г) расторгнуть договор.

11.1.21. Заказчик вправе потребовать полного возмещения убытков, причиненных ему в связи с нарушением сроков начала и (или) окончания оказания платных образовательных услуг, а также в связи с недостатками платных образовательных услуг.

11.1.22. По инициативе исполнителя договор может быть расторгнут в одностороннем порядке в следующих случаях:

- а) применение к обучающемуся, достигшему возраста 15 лет, отчисления как меры дисциплинарного взыскания;
- б) невыполнение обучающимся по профессиональной образовательной программе обязанностей по добросовестному освоению такой образовательной программы и выполнению учебного плана;
- в) установление нарушения порядка приема в осуществляющую образовательную деятельность организацию, повлекшего по вине обучающегося его незаконное зачисление в эту образовательную организацию;
- г) просрочка оплаты стоимости платных образовательных услуг;
- д) невозможность надлежащего исполнения обязательств по оказанию платных образовательных услуг вследствие действий (бездействия) обучающегося.

11.1.23 Воспользоваться правом на скидку при оплате обучения смогут студенты, предоставившие справку об участии родителя в специальной военной операции (удостоверение ветерана боевых действий, если сам студент является участником СВО) в учебную часть в приемные дни и часы. «...Детям участников специальной военной операции, а также участникам специальной военной операции, имеющим статус «Ветеран боевых действий», зачисленным на первый курс для обучения по специальностям или продолжающих обучение на 2 и последующих курсах, во время подачи льготной справки об участии в СВО (удостоверения ветерана боевых действий) по договорам об оказании платных образовательных услуг предоставляется скидка в размере до 100% за один год обучения (льгота носит заявительный характер, скидка предоставляется пропорционально продолжительности и стоимости семестра со дня предоставления справки). Количество мест на очередной учебный год по каждому направлению подготовки, по которому предусмотрено предоставление скидки, не ограничивается. Скидка за следующий учебный год предоставляется при отсутствии академической задолженности и дисциплинарных взысканий на основании заявления обучающегося...».

Сроки подачи документов – в течение учебного года с момента получения статуса. Заседания административной комиссии по рассмотрению предоставления скидки такой категории обучающимся, проводятся вне очереди не реже 1 раза в 3 месяца по мере поступления заявлений от обучающихся. Порядок и случаи перехода лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, с платного обучения на бесплатное (далее - Порядок) определяют правила и случаи перехода граждан Российской Федерации, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования (далее - обучающиеся), с платного обучения на бесплатное внутри организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального и (или) высшего образования (далее - образовательная организация).

Настоящий Порядок распространяется также на иностранных граждан, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации вправе обучаться за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов. Переход с платного обучения на бесплатное осуществляется при наличии свободных мест, финансируемых за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов по соответствующей образовательной программе по

профессии, специальности, направлению подготовки и форме обучения на соответствующем курсе (далее - вакантные бюджетные места). Количество вакантных бюджетных мест определяется образовательной организацией как разница между контрольными цифрами соответствующего года приема (количество мест приема на первый год обучения) и фактическим количеством обучающихся в образовательной организации по соответствующей образовательной программе по профессии, специальности, направлению подготовки и форме обучения на соответствующем курсе не менее двух раз в год (по окончании семестра). Сроки подачи обучающимися заявлений на переход с платного обучения на бесплатное при наличии вакантных бюджетных мест устанавливаются образовательной организацией самостоятельно.

Образовательной организацией обеспечивается открытость информации о количестве вакантных бюджетных мест для перехода с платного обучения на бесплатное, сроках подачи обучающимися заявлений на переход с платного обучения на бесплатное путем размещения указанной информации в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе на официальном сайте образовательной организации в сети "Интернет".

Право на переход с платного обучения на бесплатное имеет лицо, обучающееся в образовательной организации на основании договора об оказании платных образовательных услуг, не имеющее на момент подачи заявления академической задолженности, дисциплинарных взысканий, задолженности по оплате обучения, при наличии одного из следующих условий:

а) сдачи экзаменов за два последних семестра обучения, предшествующих подаче заявления, на оценки "отлично" или "отлично" и "хорошо" или "хорошо";

б) отнесения к следующим категориям граждан*:

детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

граждан в возрасте до двадцати лет, имеющих только одного родителя - инвалида I группы, если среднедушевой доход семьи ниже величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации;

женщин, родивших ребенка в период обучения;

детей лиц, принимающих или принимавших участие в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области (далее - специальная военная операция);

в) утраты обучающимся в период обучения одного или обоих родителей (законных представителей) или единственного родителя (законного представителя).

Участники специальной военной операции, не имеющие на момент подачи заявления на переход академической задолженности, дисциплинарных взысканий, задолженности по оплате обучения, переводятся на вакантные бюджетные места, перераспределенные в соответствии с Правилами перераспределения вакантных мест, имеющихся в образовательной организации и финансируемых за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации .

Участник специальной военной операции, желающий перейти на вакантное бюджетное место, представляет в образовательную организацию, в которой он обучается, заявление на переход на имя руководителя образовательной организации и документ, подтверждающий участие в специальной военной операции (в случае отсутствия в личном деле обучающегося).

Решение о переходе обучающегося с платного обучения на бесплатное принимается специально создаваемой образовательной организацией комиссией (далее - Комиссия) с учетом мнения совета обучающихся образовательной организации, профессионального союза обучающихся (при наличии) и совета родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (при наличии, в отношении несовершеннолетних обучающихся). Состав, полномочия и порядок деятельности Комиссии определяется образовательной организацией самостоятельно.

Материалы для работы Комиссии представляют структурные подразделения образовательной организации, в которые поступили от обучающихся заявления о переходе с платного обучения на бесплатное.

Обучающийся, желающий перейти на вакантное бюджетное место, представляет в структурное подразделение образовательной организации, в котором он обучается, мотивированное заявление на имя руководителя образовательной организации о переходе с платного обучения на бесплатное. К заявлению обучающегося прилагаются следующие документы:

- а) подтверждающие отнесение данного обучающегося к указанным в подпунктах "б" - "в" пункта настоящего Порядка категориям граждан (в случае отсутствия в личном деле обучающегося);
- б) подтверждающие особые достижения в учебной, научно-исследовательской, общественной, культурно-творческой и спортивной деятельности образовательной организации (при наличии).

Структурное подразделение образовательной организации в пятидневный срок с момента поступления заявления от обучающегося визирует указанное заявление и передает заявление в Комиссию с прилагаемыми к нему документами, а также информацией структурного подразделения образовательной организации, содержащей сведения: о результатах промежуточной аттестации обучающегося за два семестра, предшествующих подаче им заявления о переходе с платного обучения на бесплатное; об отсутствии дисциплинарных взысканий; об отсутствии задолженности по оплате обучения

Приоритетность перехода обучающихся с платного обучения на бесплатное устанавливается Комиссией в соответствии с условиями, указанными в пункте 6 настоящего Порядка.

В результате рассмотрения заявления обучающегося, прилагаемых к нему документов и информации структурного подразделения Комиссией принимается одно из следующих решений: о переходе обучающегося с платного обучения на бесплатное; об отказе в переходе обучающегося с платного обучения на бесплатное.

Решение о переходе обучающегося с платного обучения на бесплатное принимается Комиссией с учетом количества вакантных бюджетных мест и приоритетов, установленных Комиссией, в соответствии с пунктом 10 настоящего Порядка. При заполнении имеющихся вакантных мест с учетом приоритетов, установленных Комиссией, в соответствии с пунктом 10 настоящего Порядка, в отношении оставшихся заявлений обучающихся Комиссией принимается решение об отказе в переходе с платного обучения на бесплатное.

Решение Комиссии доводится до сведения обучающихся путем размещения протокола заседания Комиссии в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе на официальном сайте образовательной организации в сети "Интернет". Переход с платного обучения на бесплатное оформляется распорядительным актом образовательной организации, изданным руководителем образовательной организации или уполномоченным им лицом, не позднее 10 календарных дней с даты принятия Комиссией решения о таком переходе.

12. Найм жилого помещения в общежитии для проживания обучающегося

12.1 Жилое помещение предоставляется в связи с обучением.

Характеристика предоставляемого жилого помещения, его технического состояния, а также санитарно - технического и иного оборудования, находящегося в нем, содержится в техническом паспорте жилого помещения.

Права и обязанности Нанимателя

Наниматель имеет право:

- на использование жилого помещения для проживания (лично);
- на пользование общим имуществом в общежитии (индивидуально);
- на расторжение настоящего Договора в любое время, предварительно уведомив администрацию и сдав соответствующим образом имущество, принадлежащее Администрации ;

Наниматель имеет иные права, предусмотренные законодательством РФ.

Наниматель обязан:

Использовать жилое помещение по назначению и в пределах, установленных законодательством РФ и положением « Об общежитии» ГБПОУ « ЛАТ» .

Соблюдать правила проживания в студенческом общежитии, правила безопасности при эксплуатации оборудования, правила по технике безопасности при использовании колющих, режущих предметов, эксплуатации электроприборов, прочего инвентаря и предметов личного и общего пользования.

12.1.1 Обеспечивать сохранность жилого помещения.

Поддерживать надлежащее состояние жилого помещения. Самовольное переустройство или перепланировка жилого помещения не допускается. Наниматель не вправе производить демонтаж установленного в предоставленном Администрацией помещении оборудования (холодильника, плиты и т.п.). Своевременно вносить плату за жилое помещение и коммунальные услуги (обязательные платежи); Обязанность вносить плату за жилое помещение и коммунальные услуги возникает с момента заключения настоящего Договора.

Допускать в жилое помещение в любое время представителя Администрации для осмотра технического состояния жилого помещения, санитарно-технического и иного оборудования, находящегося в нем, а также для выполнения необходимых работ.

При обнаружении неисправностей жилого помещения или санитарно-технического и иного оборудования, находящегося в нем, немедленно принимать возможные меры к их устранению и в случае необходимости сообщать о них Администрации.

Осуществлять пользование жилым помещением с учетом соблюдения прав и законных интересов соседей, требований пожарной безопасности, санитарно-гигиенических, экологических и иных требований законодательства.

Возмещать ущерб, причиненный по вине Нанимателя, помещению, оборудованию и инвентарю общежития, в срок, установленный Администрацией.

Участвовать в поддержании чистоты, порядка и благоустройства в местах, общего пользования общежития и на прилегающей к нему территории.

Заблаговременно предупреждать Администрацию в письменном виде о периодах своего отсутствия.

12.1.2 При освобождении жилого помещения сдать его в течение трех дней по Акту Администрации в надлежащем состоянии, а также погасить задолженность по оплате жилого помещения и коммунальных услуг.

При расторжении или прекращении настоящего Договора освободить жилое - помещение. В случае отказа освободить жилое помещение Наниматель подлежит выселению в судебном порядке.

Наниматель жилого помещения несет иные обязанности, предусмотренные законодательством и локальными актами Администрации.

Зарегистрироваться по месту пребывания на период обучения.

12.1.3 Нанимателю строго запрещено:

Вносить в общежитие и употреблять спиртные напитки, наркотические средства, психотропные вещества;

Без согласования с Администрацией, приглашать и принимать в предоставленном Администрацией жилом помещении, посторонних лиц, не проживающих в общежитии.

Без согласия Администрации передавать пропуск в общежитие, ключи от занимаемого жилого помещения посторонним лицам, не проживающим в жилом помещении и в общежитии, а также, лицам, проживающим в других комнатах общежития.

13. Заключительные положения

13.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном до его заключения.

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

13.3. Контроль за выполнением коллективного трудового договора осуществляют стороны, подписавшие его в согласованном порядке, формах и строках.

13.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13.5. Работодатель, в установленном законами и иными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

13.6. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.7. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

13.8. при приёме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором

13.9. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

13.10. переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

13.11. Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, в состав которой входят:

1. Капина О.А.- председатель совета техникума;
2. Лукьянова И.П.- мастер производственного обучения;
3. Кадакина Н.А.- комендант общежития;
4. Трусова А.Р.- кухонный работник;
5. Смирнова С.А.- председатель профсоюзного комитета;
6. Булочева О.А.-начальник финансово-экономической службы.
7. Некрасова Т.А.- методист.