ГКУ ЦЗН ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ

Регистрационный номер 110-2025-1
«7» октября 2025 г.
Номер в журнале регистрации 110
Ответственный за регистрацию ведущий специалист Кабанова Борисовна

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский профессиональный техникум кадровых ресурсов»

Утвержден на общем собрании работников «26» сентября 2025 года

Протокол № 5

от работодателя:

Директор ГБПОУ «ВПТКР»

_____ /С.С. Полонский

«14» сентября 2025 г.

от работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ «ВПТКР»

_____ /О.Н. Левина

«29» сентября 2025 г.

г. Волгоград

ОГЛАВЛЕНИЕ

1	Общие положения	3
2	Трудовой договор	3
3	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	5
4	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	6
5	Рабочее время и время отдыха	6
6	Оплата и нормирование труда	9
7	Охрана труда и здоровья	11
8	Гарантии и компенсации	14
9	Гарантии профсоюзной деятельности	15
10	Заключительные положения	16

I. Общие положения.

Сторонами настоящего коллективного договора (далее договор) являются работодатель в лице директора (далее - работодатель) ГБПОУ «Волгоградский профессиональный техникум кадровых ресурсов» Полонского Станислава Сергеевича и работники техникума, интересы которых представляет Профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее профком) Левиной Ольги Николаевны.

Настоящий договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской федерации, Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением и Соглашением между Комитетом образования и науки Волгоградской области и Волгоградским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2025 - 2028 годы.

Договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов.

В договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников ГБПОУ «ВПКТР», а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положения работников, также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами.

Действие настоящего договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

В совместной деятельности стороны, заключившие договор, выступают деловыми и равноправными партнерами, на принципах социального партнерства.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

II. Трудовой договор.

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируется трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, Трудовой договор хранится у каждой из сторон (статья 57 и 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (статья 57, ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, региональным соглашениями, договором.

Стороны договорились выполнять условия заключенного трудового договора.

2.1 Работодатель обязуется:

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

2.1.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
В трудовом договоре указываются наименование должности работника в точном соответствии со штатным расписанием, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования РФ, оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК

РФ. в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменять условия трудового договора можно только с согласия работника и в письменной форме.

2.1.4. При приеме работника на работу или при переводе его на другую работу работодатель обязан:

- разъяснять работнику его права и обязанности,
- ознакомить под личную подпись с Уставом учреждения, с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда, настоящим договором; иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.
- ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, санитарии, противопожарной безопасности, другими правилами охраны труда сотрудников, требованиями безопасности жизнедеятельности учащихся.

2.1.5. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда: изменение числа групп, или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.

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

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 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.

2.1.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

2.1.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному соглашению сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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

2.2. Профком обязуется:

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

2.2.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий договора и соглашений.

2.2.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

2.2.4. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.2.5. Предоставляют бесплатную консультацию и правовую помощь работникам по вопросам занятости и трудового законодательства. Инициируют судебные процедуры,

предусмотренные действующим законодательством, при нарушении трудовых прав работников.

2.2.6. Участвовать в организации и проведении конкурсов педагогического мастерства.

2.2.7. Содействуют заключению и выполнению условий договора, соглашения по охране труда.

III. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3.**1. Работодатель обязуется:**

3.1.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, в случае сокращения уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.1.2. В случае возникновения необходимости сокращения рабочих мест (должностей), принимать в нижеуказанном порядке, следующие мероприятия:

- использование естественного сокращения рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей);
- сокращение численности административно-управленческого персонала;
- ограничение совмещений профессий и должностей;

проведение внутренних переводов, подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при условии отсутствия таких вакансий - на все иные имеющиеся в учреждении вакансии.

3.1.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

3.1.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (часть 4 ст. 82 ТК РФ).

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

- работники при наличии стажа работы для назначения досрочной пенсии за выслугу лет 23-24 года; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет:
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- лица, достигшие возраста: 55 лет - женщины, 60 лет - мужчины, - до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации»;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, получившие профзаболевания или производственную травму.

3.1.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178. 180 ТК РФ).

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

3**.2. Профком обязуется:**

3.1.1. Оказывать бесплатную консультативную и правовую помощь членам организации в вопросах занятости, найма и увольнения, предоставления льгот и гарантий, контролируют соблюдение трудового законодательства в пределах своей компетентности.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. **Работодатель обязуется:**

4.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.1.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников не реже чем один раз в пять лет.

4.1.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
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).

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

4.1.6. 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.

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

V. Рабочее время и время отдыха.

5.**1. Работодатель обязуется:**

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, регламентом работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора. Уставом учреждения, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

5.1.2. Предоставлять работникам перерывы для отдыха и приема пищи, выходные и нерабочие праздничные дни, ежегодные оплачиваемые отпуска, отпуска за непрерывную преподавательскую работу, в соответствии с законодательством.

5.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная 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 учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.1.5. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.1.6. Разрешать женщинам, имеющим 2-х и более детей до 14 лет, по их просьбе, использовать ежегодный отпуск в летнее или удобное для них время.

5.1.7. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости и с согласия работника. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.1.8. Привлекать работника к сверхурочным работам в соответствии ст. 99 ТК РФ только с его письменного согласия. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд или 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается (ст. 152 ТК РФ) в размере: за первые два часа работы в полуторном размере, а за последующие часы - в двойном размере должностного оклада, рассчитанного за каждый час сверхурочной работы.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 101 ТК РФ).

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

5.1.10. Составлять расписание и графики по согласованию с профкомом, с учетом соблюдения санитарно - гигиенических норм и максимальной экономией времени педагогических работников.

5.1.11. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники, привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.1.12. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении учитывается: сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, с тем, чтобы не допускать случаев дежурства педагогических работников, в дни, когда учебная нагрузка отсутствует.

5.1.13. Рабочий день преподавателя начинается не ранее чем за 10 минут до начала занятий и заканчивается не позднее, чем за 10 минут после окончания уроков.

5.1.14. При составлении расписаний учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые не являются рабочим временем.

5.1.15. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель: предварительно - до ухода педагогических работников в отпуск (не позднее мая), окончательно - не позднее начала учебного года. Устанавливать объем учебной нагрузки не ниже ставки. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращение количества групп. По желанию работников сохранять для них преемственность групп.

5.1.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и педагогический персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (текущий ремонт, уборка на территории, уборка классов, кабинетов, мастерских, охрана учреждения и др.), с согласия работников, в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.17. Работники техникума 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.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей пункта, 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.

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.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1. ТК РФ).

5.1.18. График отпусков утверждается на следующий календарный год не позднее 15 декабря текущего года, согласовывается, с профсоюзным комитетом и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

5.1.19. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.1.20. По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска не должна быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.1.21. По соглашению сторон ежегодный основной оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

5.1.22. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128 и статьей 263 ТК РФ.

5.1.23. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные отпуска без сохранения средней заработной платы для решения семейных и социально-бытовых вопросов, исчисляемые в календарных днях в следующих случаях:
- работнику-отцу при рождении ребенка - 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- в других уважительных случаях - 3 дня.

5.1.24. Каждый педагогический работник через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеет право на длительный, сроком до' одного года, отпуск. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяется Положением, ст.335 ТК РФ.

5.1.25. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

5.1.26. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени для сменных работников - учетный период квартал. Сверхурочными при такой форме считаются только часы работы сверх нормы для всего учетного периода в целом, но не каждого отдельного месяца.

Перечень должностей работников со сменным режимом работы утверждается работодателем локальным нормативным актом.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862 ((в ред. Законов Волгоградской области от 10.12.2009 N 1969-ОД, от 18.07.2011 N 2212-ОД, от 27.02.2012 N 10-ОД, от 08.10.2012 N 97-ОД, от 04.07.2014 N 117-ОД, от 04.12.2014 N 164-ОД, от 10.11.2015 N 191-ОД, от 16.01.2018 N 3-ОД) – ОД « Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4- П (в ред. постановлений Администрации Волгоградской обл. от 26.09.2016 N 535-п, от 22.12.2016 N 715-п, от 22.05.2017 N 258-п, от 28.08.2017 N 452-п, от 24.01.2018 N 27-п, от 09.06.2018 N 260-п) «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», приказом Комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 54 (в ред. приказов комитета образования и науки Волгоградской обл. от 24.08.2016 N 90, от 26.12.2016 N 129, от 27.02.2017 N 25, от 31.08.2017 N 93, от 17.10.2017 N 105, от 20.11.2017 N 114, и приказов комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской обл. от 20.02.2018 N 14, от 23.08.2018 N 113, от 15.01.2019 N 7, от 22.04.2019 N 56, от 26.06.2019 N 77, от 28.11.2019 N 150, от 13.04.2020 N 39, от 15.06.2020 N 72, от 06.09.2021 N 99) «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений образования, подведомственных Комитету по образованию Администрации Волгоградской области».

6.1.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с базовыми (минимальными) размерами окладов по профессиональным квалификационным группам работников согласно Положения об оплате труда.

6.1.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и действующими локальными актами при согласовании с органом самоуправления и включает в себя:
- порядок и условия оплаты труда,
- положение о порядке установления доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера,
- положение о выплатах стимулирующего характера руководителю.

6.1.4. Производить дифференцированную доплату до минимального размера оплаты труда к заработной плате работнику с оплатой ниже установленной минимальной заработной платы.

6.1.5. Оплата труда каждого работника зависит от его трудового вклада, квалификации и качества труда.

6.1.6. Заработную плату выплачивать ежемесячно 5 и 20 числа, путем перечисления на лицевые банковские счета работников либо в денежной форме через кассу учреждения.

6.1.7. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листа не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы, с указанием составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований, произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

6.1.8. В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый день просрочки в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ. (ст. 236 ТК РФ).

6.1.9. При сложившейся экономии фонда заработной платы в учреждениях образования направлять средства на премирование работников по итогам 12 месяцев, согласно соответствующему Положению об оплате труда принятому по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

6.1.12. Проводить выплату отпускных в соответствии с графиком отпусков и действующим законодательством (ст. 136 ТК РФ) за три дня до отпуска.

6.1.13. В целях стимулирования труда и привлечения педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, производить доплаты за первые три года работы в образовательных учреждениях в соответствии с Положением об оплате труда по соглашению сторон.

6.1.14. Педагогическим работникам: старшим мастерам, мастерам производственного обучения, преподавателям специальной технологии, общеобразовательных дисциплин, ОБЗиР, физической культуры, подготовившим победителей и призеров всероссийских, областных, городских конкурсов и олимпиад, производить единовременное премирование в размере среднего заработка за 12 месяцев в соответствии с Положением об оплате труда.

6.1.15. В срок до 1 сентября ежегодно разрабатывать по согласованию с профкомом график аттестации педагогических работников. Включать в состав аттестационной комиссии представителей профкома (приказ Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»).

6.1.16. Работникам техникума, выполняющим дополнительные виды и объемы работ, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, производить доплату компенсационного характера, предусмотренную Положением об оплате труда.

6.1.17. В соответствии со ст. 377 ТК РФ и п.5.6.3 Соглашения между Комитетом образования и науки Волгоградской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2025-2027гг. установить доплату стимулирующего характера в размере 30 % ставки (должностного оклада) председателю первичной профсоюзной организации, при наличии экономии по фонду оплаты труда.

6.1.18. При совмещении должностей: мастера производственного обучения и преподавателя

специальной дисциплины по профилирующей специальности, или наоборот, учитывать его установленную квалификационную категорию мастера производственного обучения (согласно положению об оплате труда).

6.2. Профком обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, обязательств договора по данному разделу.

6.2.2. Осуществлять общественный контроль за:

- соблюдением законодательства по вопросам оплаты труда:
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов;
- устранением выявленных нарушений.

6.2.3. В случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы, вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда, добиваться ее выплаты через комиссии по трудовым спорам, суды.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направление своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.2. Создавать на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии, выделяет помещение, предоставляет средства связи, обеспечивает нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя или социального страхования. (ст. 219 ТК РФ).

7.1.3. Совместно с профсоюзным комитетом заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. (ст. 219 ТК РФ).

7.1.4. Обеспечивать проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках. Создает и укрепляет службу охраны труда, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с приказом Минтруда России от 17.12.2021 г. № 894 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО РАЗМЕЩЕНИЮ РАБОТОДАТЕЛЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ МАТЕРИАЛОВ В ЦЕЛЯХ ИНФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ОБ ИХ ТРУДОВЫХ ПРАВАХ, ВКЛЮЧАЯ ПРАВО НА БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ И ОХРАНУ ТРУДА».

7.1.5. Для проведения мероприятий по охране труда выделять ежегодно денежные средства в размере не менее 20% от суммы затрат на содержание образовательного учреждения.

7.1.6. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда педагогических работников и обслуживающего персонала в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. (ст. 219 ТК РФ).

7.1.7. Обеспечить работу в соответствии с Положением об организации работы по охране труда работников техникума, своевременное обучение и инструктаж о мерах безопасности выполнения других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

7.1.8. Провести в учреждении специальную оценку условий труда. В состав оценочной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда. Если по результатам рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно-оцененным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте. 163 ТК РФ

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

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

7.1.11. Обеспечивать оснащение рабочего места сотрудников необходимым и безопасным оборудованием, мебелью, инструментом, приспособлением, инвентарем.

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

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

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

7.1.15. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.(Приказ Минтруда России от 20.04.2022 N 223н (ред. от 25.04.2024) "Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве").

7.1.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

7.1.17. 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 опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.18. Разработать и утвердить с учетом мнения профкома Программу проведения вводного инструктажа и комплект инструкций по охране труда на все виды выполняемых работ, обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

7.1.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных ежегодных медицинских осмотров (обследований) работников.

7.1.21. Обеспечивать в любое время года замену работника на период санаторно-курортного лечения.

7.1.22. Организует ведение всей документации предусмотренной номенклатурой дел по охране труда для образовательных учреждений.

7.1.23. Проводить своевременно и качественно вводный, первичный и на рабочем месте, повторный и внеплановый инструктажи по охране труда.

7.1.24. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.25. Не реже одного раза в год заслушивать на совещании при директоре либо расширенном заседании Профкома, либо собрании трудового коллектива вопросы состояния условий технической безопасности и охраны труда, выполнении мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, состояние производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

7.1.26. Не позднее 15 августа каждого календарного года проводить проверку готовности образовательного учреждения к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности, учебных мастерских, лабораторий и др. с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудований, не отвечающих требованиям безопасности труда.

Выполнять до 1 сентября каждого учебного года все запланированные работы по подготовке к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

7.1.27. Предоставлять спортивные сооружения учреждения работникам и членам их семей для занятий спортом.

7.1.28. Совместно с профкомом проводят дни здоровья для работников и членов их семей, спортивные мероприятия (Спартакиада) в дни каникул (по лыжам, волейболу, баскетболу, футболу и др.), с выделением необходимых финансовых средств.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также инструкциями по охране труда. ТКРФ 216

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

7.2.5. Проходить обязательные, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.2.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.2.7. Соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка организации, требования пожарной безопасности.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Участвовать в рассмотрении вопросов охраны жизни, здоровья и труда в образовательном учреждении, по разбору жалоб и обращений сотрудников.

7.3.2. Организовывать общественный контроль состояния условий, охраны труда и выполнением работодателем обязанностей в соответствии со ст. 20 Федерального Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности». (в ред. Федеральных законов от 21.03.2002 N 31-ФЗ, от 25.07.2002 N 112-ФЗ, от 25.07.2002 N 116-ФЗ, от 30.06.2003 N 86-ФЗ, от 08.12.2003 N 169-ФЗ, от 29.06.2004 N 58-ФЗ, от 09.05.2005 N 45-ФЗ, от 23.07.2008 N 160-ФЗ, от 30.12.2008 N 309-ФЗ, от 01.07.2010 N 146-ФЗ, от 28.12.2010 N 404-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ, от 14.10.2014 N 307-ФЗ, от 22.12.2014 N 444-ФЗ, от 31.01.2016 N 7-ФЗ, от 03.07.2016 N 227-ФЗ, от 03.07.2016 N 283-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ, от 08.12.2020 N 429-ФЗ, от

11.06.2021 N 171-ФЗ, от 21.12.2021 N 422-ФЗ, с изм., внесенными Постановлениями Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 N 3-П, от 27.10.2020 N 44-П, Определением Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 N 1060-О-П

7.3.3. Участвовать в работе совместных комитетов (комиссий) по охране труда в образовательном учреждении.

7.3.4. Организуют обучение и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

7.3.5. Организуют и обеспечивают проведение общественного контроля по охране труда на рабочих местах, проверку выполнения обязательств договора, соглашения по охране труда.

7.3.6. Представляют интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда безопасности на производстве.

7.3.7. Анализировать случаи травматизма и заболеваемости с целью выработки мероприятий по их предупреждению и снижению.

7.3.8. Приостанавливают выполнение работы совместно с уполномоченными лицами по охране труда, после официального уведомления работодателя, в случае ухудшения условий труда и учебы, грубых нарушений охраны труда и техники безопасности до устранения выявленных нарушений.

7.3.9. Проводят обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда и техники безопасности и другим вопросам.

7.3.10. Участвуют в работе комиссий по приемке образовательного учреждения к новому учебному году.

7.3.11. Осуществляют контроль предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, режимом и условиями труда, отдыхом работников.

7.3.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении. Выделять денежные средства: на материальную помощь; на организацию новогодних праздников и приобретения подарков для детей членов профсоюза; беспроцентную ссуду; частичную оплату путевок в загородные оздоровительные лагеря.

VIII. Гарантии и компенсации.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательно социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ)

8.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

8.1.3. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионный фонд.

8.1.4. Ежегодно выделять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурной оздоровительной работы.

8.1.5. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинского обследования, если таковые не могут быть проведены во внерабочее время.

8.1.6. Расходовать из экономии по фонду заработной платы внебюджетные средства на материальную помощь, приобретение ценных подарков, выдачу премий.

8.1.7. Проявлять заботу о неработающих пенсионерах-ветеранах педагогического труда, выделять из внебюджетных источников материальную помощь при имеющейся возможности.

8.1.8. При наличии внебюджетных средств из экономии по фонду заработной платы выделять средства на оказание материальной помощи в связи со смертью близких родственников, производить доплату за сотрудника за дорогостоящее лечение.

8.1.9. Совместно с профсоюзной организацией, в соответствии с Положением об оплате труда премировать работников организации в связи с юбилейными датами:

-женщинам - **50 - 55 - 60 - 65** лет

-мужчинам - **60 - 65 – 70** лет

8.1.10. Проводить согласование локальных актов, требующих соглашения с профсоюзной организацией, соблюдать процедуру согласования.

8.1.11. Работникам, имеющим ненормированный рабочий день, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 12 дней (ст. 119 ТК РФ) в соответствии с трудовым договором, Положением об оплате труда и перечня должностей.

8.1.12. Не разрешается делать замечания педагогическим работникам по поводу их профессиональной деятельности во время проведения занятий, в присутствии сотрудников и обучающихся.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.2.2. Выделять профсоюзные средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях: длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

8.2.3. Профсоюзная организация, ее выборный орган имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.4. Принимать участие в рассмотрении жалоб и заявлений работников, комиссией по трудовым спорам.

8.2.5. Принимать участие и организовывать культурно - массовые и спортивные мероприятия, праздничные даты: День учителя. Новый год, 23 февраля, 8 марта, 1, 9 мая, юбилейные даты работников.

8.2.6. Принимать участие в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.

8.2.7. Оказывать работникам бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам.

8.2.8. Осуществлять совместно с уполномоченным по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками, вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

8.2.9. Производить из профсоюзных средств частичную оплату стоимости путевок в летние оздоровительные учреждения членам профсоюза.

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

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважение взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ. Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем работников.

9. **Работодатель обязуется:**

9.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.2. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.3. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим договором (ст.30 ТК РФ)

9.4. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии договора;
- другие формы.

9.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.6. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Через бухгалтерию обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

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

9.9. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную ответственность в соответствии с федеральным законом, Трудовым кодексом (ст. 378 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по:

- аттестации педагогических работников,
- специальной оценке условий труда,
- охране труда,
- социальному страхованию;
- трудовым спорам и других.
-

X. Заключительные Положения

10.1. Настоящий договор заключен сроком на три года, вступает в силу с дня подписания его сторонами.

10.2. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом ст. 44 ТК РФ.

10.2. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом ст. 44 ТК РФ.

10.3. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней с момента его подписания.

10.4. Работодатель направляет в течение 7 дней со дня подписания договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.5. Стороны, подписавшие договор, один раз в год отчитываются о выполнении, взятых на себя обязательств в договоре на общем собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие договор.

10.6. За нарушение и невыполнение договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ. Спорные вопросы решаются путем переговоров, в том числе на принципах принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящую инстанцию.

10.7. Контроль выполнения договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

10.8. В течение срока действия договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств;
- пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

10.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

10.10. Стороны имеют право продлить действие настоящего договора на срок не более трех лет. Вопрос о продлении срока действия договора стороны обсуждают на общем собрании до окончания его действия не позднее, чем за один месяц.

10.11. Переговоры по заключению нового договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор подписали:

от работодателя:	от работников:
Директор ГБПОУ «ВПТКР»	Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ «ВПТКР»
_____/С.С. Полонский	_____/О.Н. Левина
«29» сентября 2025 года	«29» сентября 2025 года

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью
14 (четырнадцать)
листов.
Директор ГБПОУ "ВПТКР"
_____С.С. Полонский