



**Представитель работников**  
председатель выборного органа  
первичной профсоюзной  
организации государственного  
автономного профессионального  
образовательного учреждения  
Свердловской области  
«Нижнетагильский техникум  
металлообрабатывающих  
производств и сервиса»

  
О.В. Дроздова  
« 4 » сентября 2023 г.



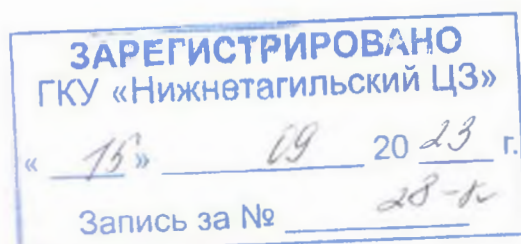
**Представитель работодателя**  
директор государственного  
автономного  
профессионального  
образовательного учреждения  
Свердловской области  
«Нижнетагильский техникум  
металлообрабатывающих  
производств и сервиса»



  
Н.В. Гриценко  
\_\_\_\_\_ 2023 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
государственного автономного профессионального образовательного  
учреждения Свердловской области «Нижнетагильский техникум  
металлообрабатывающих производств и сервиса»  
на 2023-2026 годы

Коллективный договор утвержден общим собранием трудового коллектива работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса»  
(протокол от 4 сентября 2023 г. № 2)



## СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения	3
2	Трудовые отношения	6
3	Обеспечение занятости	12
4	Профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование	14
5	Рабочее время и время отдыха	16
6	Оплата и нормирование труда	25
7	Условия и охрана труда	30
8	Выплата пособий и компенсаций, гарантии работникам, социальные гарантии и компенсации	36
9	Социально-трудовые права и социальные гарантии молодых педагогов и их наставников	39
10	Гарантии профсоюзной деятельности	41
11	Обязательства профсоюзного комитета	44
12	Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	45
13	Заключительные положения	46
	Приложения к коллективному договору	
14	Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка работников ГАПОУ СО «Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса»	48
15	Приложение № 2 Положение об оплате труда работников ГАПОУ СО «Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса» с изменениями и дополнениями	93
16	Приложение № 3 Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам ГАПОУ СО «Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса»	163
17	Приложение № 4 Форма расчетного листка	212
18	Приложение № 5 Соглашение об охране труда	213
19	Приложение № 6 Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты	214
20	Приложение № 7 Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.	218
21	Приложение № 8 Порядок согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов при их принятии.	219

## 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее - стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса» (сокращенное наименование: ГАПОУ СО «НТТМПС», далее – образовательная организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ, ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- отраслевое Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 годы (далее – отраслевое соглашение).
- иные нормативные документы, действующие на территории Российской Федерации, субъекта Российской Федерации (Свердловская область).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса» Гриценко Натальи Владимировны, действующего в соответствии с Уставом государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса» (далее – Устав образовательной организации) и работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса» интересы, которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя Дроздовой Ольги Викторовны (далее по тексту – выборный орган первичной профсоюзной организации, профсоюз).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на

всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству

1.6. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников образовательной организации, под подпись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Ознакомление работников с принятыми локальными нормативными актами (изменениями в них) осуществляется в срок не позднее пяти рабочих дней с момента их принятия, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

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

1.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

1.9. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений (статья 30 ТК РФ).

1.10. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных или иных непосредственно связанных с ними отношений (далее - локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) в порядке, установленном трудовым законодательством, если иной порядок в форме согласования не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Порядок принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации является приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

Изменения и дополнения в локальные нормативные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются работодателем при разработке и принятии локальных актов образовательной организации (положение, порядок, правила, инструкция, регламент, графики работы и отпусков, форма расчетного листка, тарификационный список и др.), приказов и

распоряжений, в том числе по утверждению локальных нормативных и иных актов образовательной организации, включая определение конкретных мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальной поддержки работников и по другим социально-трудовым вопросам (планы, программы и др.).

При нарушении установленного порядка принятия локальных нормативных актов (с учетом мнения или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации) работодатель обязуется по письменному требованию профсоюзного комитета отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (статья 12 ТК РФ).

Порядок действия локальных нормативных актов, включая срок действия, определяется в соответствии со статьей 12 ТК РФ. Срок действия локальных нормативных актов, являющихся приложением к коллективному договору, определяется работодателем при их принятии в установленном порядке и не зависит от истечения срока действия коллективного договора, если иное не предусмотрено коллективным договором.

1.11. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно с профсоюзным комитетом обсуждать предложения профсоюзного комитета, представленные в письменной форме по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений образовательной организации, и не позднее чем в 5-ти дневный срок направлять профсоюзному комитету свой мотивированный письменный ответ по каждому вопросу.

1.12. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности); мер социальной поддержки работников – внебюджетные средства.

Конкретный объем средств (в процентах или твердой сумме) устанавливается в соответствующих разделах коллективного договора.

1.13. Работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора) и ведомственного контроля, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путем предоставления профсоюзному комитету копии такого решения в течение десяти дней с момента получения работодателем решения от соответствующего уполномоченного органа. При этом профсоюзный комитет обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.14. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего

положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации

1.15. Работники обязуются добросовестно исполнять возложенные на них трудовые функции, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и иные непосредственно связанные с их трудовой деятельностью локальные нормативные акты, бережно относиться к имуществу техникума, соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, содействовать экономии материальных ресурсов и оптимизации процессов, способствовать укреплению деловой репутации техникума и обеспечивать комфортный морально - психологический климат для обучающихся на каждом этапе учебного процесса, а также выполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами, приказами работодателя.

## **2 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны настоящего трудового договора исходя из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации и трудовыми договорами.

2.2. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложение № 1 к коллективному договору.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Трудовой договор заключается в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передаётся работнику в день заключения.

Не допускается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем (часть вторая статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3 Содержание трудового договора определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации статья 57, 336, с учетом положений настоящего коллективного договора, Устава образовательной организации и

иных локальных нормативных актов образовательной организации.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размере и условиях выплат стимулирующего и компенсационного характера в зависимости от сложности выполняемых работ результатов и качества труда.

2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий (статья 57 ТК РФ) работодатель не допускает ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.5. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.6. При приеме (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

В случае внедрения электронного документооборота для вышеперечисленных локальных нормативных актов в соответствии с законодательством Российской Федерации работодателем должны быть приняты меры для реализации процесса ознакомления с ними в электронном виде при наличии технических возможностей.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.7. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.8. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объема учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а

также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.10. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.11. Поручение работнику дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) может осуществляться только с согласия работника, за дополнительную плату, в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.12. Деятельность по классному руководству (кураторству) возлагается на педагогического работника с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации, изданным на основании заключенного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

Осуществление классного руководства (кураторства) является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока её выполнения и размера оплаты.

При надлежащем осуществлении педагогическим работником деятельности по классному руководству (кураторству) работодатель не вправе без согласия работника досрочно отменить поручение о выполнении обязанностей по классному руководству (кураторству), за исключением сокращения количества учебных групп.

При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство (кураторство) с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух учебных группах с установлением всех выплат за каждую группу в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.13. Работники образовательной организации, включая руководителя и заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и иные работники наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в группах, которая не считается совместительством, а также могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство (кураторство), проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются



срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.14. Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществляются в соответствии с трудовым законодательством, законодательством об образовании, с учетом трудовых договоров, должностных инструкций, дополнительных соглашений к ним.

2.15. При реализации образовательных программ, предусматривающих применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, с работниками заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

2.16. Порядок заключения трудового договора с дистанционным работником, обмена экземплярами договора устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовым договором, специальными локальными нормативными актами.

2.17. Перевод работника на другую работу допускается в случаях и при соблюдении условий, предусмотренных статьями 72 - 73 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника.

2.18. В случаях, предусмотренных законодательством, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами,

средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.19. Работодатель обеспечивает ведение трудовых книжек работников в соответствии с законодательством Российской Федерации в случаях, если работник своим заявлением не отказался от ведения бумажной трудовой книжки, а также вести учет сведений о трудовой деятельности работника, в том числе, в отношении работников, для которых продолжается ведение трудовой книжки в бумажном варианте.

2.20. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.21. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу (статья 351.7 ТК РФ).

2.22. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора (статья 178 ТК РФ) в связи:

- с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

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

работы (должность).

2.24. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Стороны пришли к соглашению, что:

2.25. При составлении штатного расписания образовательной организации работодатель определяет наименование должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

При определении должностных обязанностей работников работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, при определении квалификации работников, руководствуется профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель принимает меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.26. Работодатель обеспечивает разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в том числе в форме принятия Положения об обработке

персональных данных и других локальных нормативных актов по данному вопросу.

### **3 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

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

Стороны исходят из того что:

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

3.3. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении.

К массовому увольнению работников относится:

- а) ликвидация образовательной организации;
- б) сокращение численности или штата работников в количестве:
  - 10% списочного состава работников - в течение 30 календарных дней;
  - 20% - в течение 60 календарных дней;
  - 30% - в течение 90 календарных дней.

3.4. Уведомление в выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с частью 1 статьи 82 Трудового кодекса РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, проект штатного расписания, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а в случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников образовательной организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения, а при массовом высвобождении не менее чем за три месяца.

3.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе

отдается работникам в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также, работникам:

- которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;
- проработавшим в организации свыше десяти лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет;
- родителям (родителя), воспитывающих детей-инвалидов (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председателю первичной профсоюзной организации;
- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года) и молодым педагогам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех;
- совмещающих работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.
- лицам, принимавшим участие в специальной военной операции.

Перечень может быть расширен по договорённости сторон и должен своевременно изменяться в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

3.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять по согласованию с работодателем свободное от работы время не менее двух часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.8. Работодатель сохраняет за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие в образовательной организации до момента увольнения.

3.9. Работодатель рассматривает возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.10. Работодатель обеспечивает проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

3.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2

статьи 336 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.12. Работник - член Профсоюза после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации остается на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

3.13. Уменьшение численности работников, как правило, должно происходить за счет естественного оттока кадров и временного ограничения приема новых работников, временной занятости работников, перевода работников на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы в течение первых трех месяцев.

Работодатель, при наличии финансовых возможностей принимает меры по созданию дополнительных рабочих мест, переобучению работников и т.д.

Работодатель обязуется:

3.14. все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников рассматривать предварительно с участием выборного органа первичной профсоюзной организации;

3.15. увольнение работников по сокращению численности или штата, работодатель применяет как крайнюю меру, когда сокращение вызвано объективными причинами и не представляется возможным перевести высвобождающихся работников на другую работу в образовательной организации;

3.16. не допускать проведение в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата педагогических работников образовательной организации;

3.17. не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **4 ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

Стороны договорились о том, что:

4.1. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для работников в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с учетом перспектив развития образовательной организации, результатов аттестации педагогических работников, и других условий. Соответствующий локальный нормативный акт

принимается в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3 Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

4.4 Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

4.5 Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

4.6 Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

4.7 При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

4.8 При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

4.9 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10 Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

4.11 Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

4.12 Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или средств от предпринимательской и другой приносящей доход деятельности.

4.13 В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

## **5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Руководящим работникам, работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.



5.3. Лицам, моложе 18 лет, работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидам 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Медицинским работникам устанавливается продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, в соответствии с законодательством Российской Федерации, регулирующим вопросы продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности.

5.5. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днем – воскресенье.

5.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Нерабочими праздничными днями являются дни, установленные статьёй 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601).

5.8. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательной организации определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ Минобрнауки от 11.05.2016 г. № 536).

5.9. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная

планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.10. В образовательной организации учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года.

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, регламентируются локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с действующими нормативными актами.

При установлении преподавателям и другим педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

Работодатель должен ознакомить преподавателей и других педагогических работников, с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск, но не менее чем за два месяца до начала учебного года. По результатам фактического приема (зачисления) обучающихся на первый курс предварительная педагогическая нагрузка, сообщенная преподавателю, может быть изменена до 01 сентября.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам до выхода указанных работников из соответствующих отпусков.

Изменение (увеличение или снижение) учебной нагрузки может быть произведено только по письменному соглашению сторон, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, что является основанием для уменьшения указанной в трудовом договоре учебной нагрузки по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном статьёй 74 ТК РФ.

Об изменениях объема учебной нагрузки, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.11. Педагогическому работнику по его инициативе может быть установлен объём учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы, определяемый по соглашению сторон трудового договора.

5.12. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет - 720 часов в год (из расчета на 10 учебных месяцев). Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

5.13. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства (кураторства), работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- не допускает без наличия обоснованных причин (желание работника, обоснованные жалобы обучающихся, их родителей и законных представителей, иные аналогичные причины) в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства (кураторства), за исключением случаев сокращения количества учебных групп;

- обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;

- осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в учебных группах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

5.14. Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностной инструкцией.

5.15. Для педагогических работников с учетом реальных возможностей предоставляется один свободный день в неделю, с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В день недели, свободный для работников, ведущих преподавательскую работу от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, должностной инструкцией, трудовым договором, выполнения дополнительных обязанностей, принятых на себя по дополнительному соглашению к трудовому договору, за дополнительную оплату, обязательное присутствие в техникуме не требуется за исключением случаев проведения мероприятий, на которых присутствие работника обязательно.

5.16. Периоды каникул, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. Педагогические работники во время каникул выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы в пределах

нормируемой части их педагогической работы, определенной до начала каникул с сохранением заработной платы; также это время может быть использовано для получения работниками дополнительного профессионального образования в установленном законодательством порядке.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательной организации и др.), в пределах установленного им режима рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.17. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.18. Периоды перехода на дистанционный формат обучения, а также отмены (приостановки) образовательной деятельности по реализации образовательных программ для обучающихся в отдельных группах либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических и иных работников.

В указанные периоды работники привлекаются к выполнению своих должностных обязанностей в порядке и на условиях временного режима работы, который утверждается соответствующим приказом руководителя образовательной организации.

5.19. Работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия обстоятельств (случаев), указанных в статье 312.9 ТК РФ.

Работодатель принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с вышеуказанным локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта

5.20. В случае установления воспитателям сменного режима работы составляется график сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. При составлении графика сменности работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 103 ТК РФ).

Привлечение работников из числа воспитателей к работе в ночное время производится в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа в ночное время с 22 часов до 6 часов оплачивается в повышенном размере.

5.21. По соглашению между работником и работодателем могут

устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.22. При привлечении работников к работе в сверхурочное время работодатель руководствуется статьёй 99 ТК РФ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.23. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Конкретные размеры оплаты труда в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Для преподавателей, мастеров производственного обучения перерыв для приема пищи устанавливается одновременно с перерывом для обучающихся.

5.24. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 114 Трудового кодекса Российской Федерации).

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (статья 120 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.25. Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого на момент заключения настоящего коллективного договора устанавливается Постановлением Правительства от 14.05.2015 г № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», составляет 56 календарных дней. Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.26. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (статья 23 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.27. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.28. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда не менее 7 календарных дней (статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.29. В случае применения в образовательной организации ненормированного рабочего дня, работодатель утверждает перечень должностей (профессий) с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет не менее 3-х календарных дней.

5.30. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учетом обеспечения нормальной работы образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпусков для педагогических работников осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска дистанционному работнику осуществляется на общих основаниях.

5.31. При составлении графика отпусков работодатель учитывает

положения Трудового кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов о праве отдельных категорий работников на предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время.

5.32. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 ТК РФ), а также одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

5.33. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьёй 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, независимо от стажа работы у работодателя.

При получении работником санаторно-курортной путевки на лечение отпуск может быть предоставлен с учетом сроков действия путевки.

График отпусков не является препятствием для реализации права такого работника на использование отпуска в удобное для него время. При необходимости работодатель вносит в него соответствующее изменение.

5.34. Отпуск за первый год предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующие - в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы в соответствии с положениями статьи 122 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в период каникул, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы, его продолжительность должна соответствовать установленной локальными нормативными актами для этих должностей продолжительности и законодательством Российской Федерации и оплачиваться в полном размере.

5.35. О дате начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его наступления. Изменение графика отпусков по инициативе работодателя, в том числе, продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска, производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

5.36. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части с условием, что одна из этих частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5.37. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.38. Работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска при его переносе, если оплата за этот отпуск не была своевременно произведена, либо работник был предупрежден о дате начала отпуска позднее,

чем за две недели до ее наступления.

5.39. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный оплачиваемый отпуск пропорционально отработанному времени, исходя из количества неиспользованных дней отпуска в рабочем году.

При этом необходимо учитывать, что педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, проработавшим не менее 10 месяцев в году, денежная компенсация выплачивается исходя из установленной полной продолжительности отпуска.

5.40. При наличии финансовых возможностей, а также обеспечении объемом работы, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.41. Педагогические работники образовательной организации в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого устанавливаются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.42. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.43. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со статьёй 128 ТК РФ.

5.44. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению дополнительные выходные дни. Срок и порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.45. Стороны договорились предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств работодателя по следующим основаниям:

– матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю) в случае призыва ребенка на военную службу – 1 день;

– матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка младших классов (1-4 класс) в День знаний (1 сентября) – 1 день;

– в случае регистрации брака работника (детей работника), рождения ребенка – 1 день;



– в случае смерти близких родственников (родители, дети, родные братья, сестры) – 2 календарных дня;

– призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации – 1 день;

Понятие «близкие родственники» для целей настоящего коллективного договора определяется в соответствии с положениями Семейного кодекса Российской Федерации.

## **6 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (статья 132 ТК РФ).

6.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда (статья 135 ТК РФ).

6.3. Система оплаты труда, применяемая при исчислении заработной платы работникам, определяются Положением по оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса» (приложение № 2), Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах (приложение № 3) и другими нормативно-правовыми актами, регулирующими оплату труда, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией и включает в себя:

– оплату труда, исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,

– доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника,

– выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,

– выплаты стимулирующего характера, премирования по итогам работы, при наличии и за счет бюджетных средств на установление указанных выплат, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда (средств от предпринимательской и другой приносящей доход деятельности).

При определении размера оплаты труда педагогических работников учитываются: наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания, ученого звания, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников, объемы учебной (педагогической) нагрузки, особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников, условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

6.4. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

6.5. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

- 25 числа текущего месяца (заработная плата за первую половину месяца);
- 10 числа следующего месяца (заработная плата за вторую половину месяца).

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной им работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса РФ, почасовая оплата труда педагогических работников, сверх установленной тарификацией), производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за квартал или месяц) производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

6.6. Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на лицевой счет в кредитной организации, указанный работником в письменном заявлении при приеме на работу. Перечисление заработной платы осуществляется на карту национальной платежной системы «Мир». Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

6.7. При выплате заработной платы за вторую половину месяца работник получает расчётный листок, соответствующий установленным требованиям, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

– размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размеров и оснований произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 4).

6.8. Работодатель обеспечивает проведение индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии со статьёй 134 ТК РФ.

При увеличении расходов на оплату труда за счет средств областного бюджета, в первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Работодатель принимает решение о повышении заработной платы работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.9. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты.

6.10. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (статья 146 ТК РФ).

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет:

- класс условий труда (вредный) 3.1. – 4 %;
- класс условий труда (вредный) 3.2. – 6 %;
- класс условий труда (вредный) 3.3. – 8 %;
- класс условий труда (вредный) 3.4. – 10%;
- класс условий труда (опасный) 4 – 12 %.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

6.11. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

6.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени

отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.13. 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 в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

6.14. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 35% часов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

6.15. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым законодательством РФ.

6.16. Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (статья 157 ТК РФ).

6.17. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

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

6.18. Выплата заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ).

6.19. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством Российской Федерации (статья 236 ТК РФ).

6.20. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (статья 155 ТК РФ).

6.21. В периоды отмены (приостановки) учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которые являются рабочим временем, а также в периоды перехода (временного и (или) постоянного) на дистанционный (удаленный) формат работы заработная плата выплачивается работникам в полном объеме.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени).

Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы, то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

6.22. В день увольнения работника производится выплата всех причитающихся ему сумм в соответствии со статьёй 140 ТК РФ, а также выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению:

6.23. Работодатель самостоятельно разрабатывает и согласовывает с выборным органом первичной профсоюзной организации локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда, которые не ухудшают положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

Об изменении системы оплаты труда, а также иных существенных условий труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.24. Работодатель осуществляет деятельность по совершенствованию системы оплаты труда педагогических и иных работников путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов) с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда, без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями.

6.25. Работодатель по обращению профкома информирует коллектив

работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплат в разрезе основных категорий работников.

6.26. Стороны договорились производить единовременное премирование юбилярам (50, 55 лет и последующие пять лет) при стаже у работодателя:

- до одного года – 2 000 рублей
- от одного года до пяти лет – 3 000 рублей
- свыше пяти лет от 5 000 рублей до одного должностного оклада.

Данная выплата производится работодателем с учетом финансовых возможностей образовательной организации.

6.27. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий настоящего коллективного договора по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.28. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

## **7 УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.2. В области охраны труда работодатель обязан:

7.2.1. обеспечивать безопасность работников при проведении работ (оказании услуг), эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, приборов, инструментов и материалов, контролировать их техническое состояние, содержание и эксплуатацию. Осуществлять взаимодействие с органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций;

7.2.2. обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации на основе оценки профессиональных рисков на рабочих местах в соответствии со статьей 214 ТК РФ, с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»;

7.2.3. выполнять в полном объеме и в установленные сроки соглашения по охране труда (Приложение № 5) с выделением необходимых материальных и финансовых ресурсов;

7.2.4. обеспечивать соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

7.2.5. обеспечивать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, проводить их регулярный анализ и оценку;

7.2.6. реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней";

7.2.7. разрабатывать меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда, проводить оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию учебно-производственных мастерских, вновь организованных рабочих мест;

7.2.8. обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами, противопожарную, электрическую и экологическую безопасность, контролировать их соблюдение;

7.2.9. в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением обеспечивать за счет собственных средств:

- сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- спецодеждой и специальной обувью (в том числе осуществлять хранение, чистку, ремонт и замену);
- смывающими и обезвреживающими средствами.

Производить замену одного вида средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты выдаваемых в соответствии с типовыми нормами приведены в приложении № 6 нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств приведены в приложении № 7;

7.2.10. организовывать в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда и локальными нормативными актами работодателя обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

7.2.11. организовывать контроль состояния условий труда на рабочих местах, соблюдение работниками требований охраны труда, а также за

правильность применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.12. проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда;

7.2.13. проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования педагогических работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, выполнять рекомендации медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров;

7.2.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

7.2.15. принимать соответствующие меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

7.2.16. своевременно расследовать и вести учет несчастных случаев в образовательной организации и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7.2.17. обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

7.2.18. предоставлять беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля над соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях



проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

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

7.2.20. осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

7.2.22. разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

7.2.23. вести реестр (перечень) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

7.2.24. соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда (приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин», постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет», статьи 253 и 265 Трудового кодекса Российской Федерации). Осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии

с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой;

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

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

7.2.27. приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда. Приостановку работ осуществлять до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда;

7.2.28. при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

7.2.29. ежегодно производить целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ, включает их в план финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

7.3. В области охраны труда работники обязаны:

7.3.1 соблюдать требования охраны труда;

7.3.2 правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологии;

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

7.3.4 использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

7.3.7 немедленно извещать своего непосредственного или руководителя образовательной организации о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в образовательной организации, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

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

7.4. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7.5. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

7.5.1. ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц;

7.5.2. участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда;

7.5.3. Обеспечивать:

– выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

– работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёме кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёме образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

– своевременное расследование несчастных случаев;

– оказание материальной помощи пострадавшим на производстве (в образовательной организации).

7.5.4. осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда;

7.5.5. контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации;

7.5.6. организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации;

7.5.7. организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

## **8 ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны исходят из того что:

8.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования, установленные статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.2. Обеспечивать работникам, относящимся к лицам с ограниченными возможностями здоровья, беспрепятственный доступ к месту работы, а также к объектам социальной инфраструктуры образовательной организации.

8.3. Работодатель обеспечивает права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.4. Работодатель своевременно и полностью перечисляет средства в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования

РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательной организации.

Ведет персонифицированный учет в соответствии с действующим законодательством, своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и зарплате работников для предоставления их в Социальный фонд России. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

8.5. Работодатель выплачивает единовременное пособие в случае гибели работника на производстве (в образовательной организации) в размере 10 000 рублей.

8.6. Работникам выплачивается пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания (за исключением профессиональных заболеваний) за первые три дня нетрудоспособности.

8.7. Стороны договорились, что в случае направления работника в служебную командировку, за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок, а также возмещаются расходы по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальным нормативным актом образовательной организации (Положением о служебной командировке работников ГАПОУ СО «НТТМПС»).

8.8. На время прохождения медицинского осмотра (периодического) и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы (статья 185 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.9. Работодатель освобождает работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работники, достигшие возраста сорока лет (за исключением лиц, указанных в части третьей Трудового кодекса Российской Федерации), 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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

8.10. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи, и предоставляются в связи с этим дни отдыха в соответствии со статьёй 186 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.11. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (статья 182 Трудового кодекса Российской Федерации).

Стороны договорились, о том, что:

8.12. Работодатель обеспечивает проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания, предоставляет автотранспорт за счет средств работодателя для организованного отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия. Содействует проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств организации, совершенствует профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников образовательной организации и обучающихся;

8.13. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот и гарантий и компенсаций и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом - Положением об оказании материальной помощи работникам по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией. (Приложение № 4):

8.13.1. частичную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами, связанных с погребением умерших работников, ветеранов труда;

8.13.2. выплату работникам материальной помощи в связи с непредвиденными обстоятельствами, в том числе:

- на похороны близких родственников 5 000 - 10 000 рублей;
- перенесших сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере 5000 – 10 000 рублей;
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и другие) в размере 5000 - 10 000 рублей;

8.13.3. а также может быть предусмотрены следующие выплаты материальной помощи:

- в связи с бракосочетанием работника – до 2000 рублей;
- в связи с рождением ребенка – до 2000 рублей;

- в связи с юбилейными датами со дня рождения работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т.д.) – до 10000 рублей;
- в связи с тяжелым материальным положением работника – до 10000 рублей.

8.14. Работодатель осуществляет расходы на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников.

8.15. Работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются два оплачиваемых дня отдыха в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

8.16. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических и иных работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма;
- почетные грамоты.

При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **9 СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И ИХ НАСТАВНИКОВ**

Стороны договорились:

9.1. Проводить совместную работу по:

- повышению престижа и статуса педагогического работника в обществе;
- закреплению и профессиональной адаптации молодых педагогов в образовательной организации;
- содействию повышения профессиональной квалификации молодых педагогов и карьерного роста;
- развитию творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечению их правовой и социальной защищенности;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

9.2. Статус молодого специалиста сферы образования возникает в течение одного года с момента получения им диплома об образовании (документа, подтверждающего право на осуществление педагогической деятельности) и действующего в течение трёх лет, начиная со дня трудоустройства, к которым относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования (далее - учебные заведения) в возрасте до тридцати пяти лет, соответствующие следующим требованиям:

- впервые получившие профессиональное или высшее образование, в том числе непедagogическое, но в этом случае при условии работы по педагогической специальности и соответствия профиля профессиональной деятельности

специальности (квалификации), указанной в дипломе;

- приступившие к трудовой деятельности в образовательной организации в течение 1 года со дня получения диплома о профессиональном или высшем образовании;

- работавшие в период обучения в образовательной организации и продолжившие там работать по специальности после получения соответствующего диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании по педагогической специальности.

9.3. Работодатель сохраняет статус молодого специалиста при переходе работника в другую образовательную организацию или продлевает на срок до трёх лет в следующих случаях:

- призыва на срочную военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

- направления (поступления) в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;

- предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- иных случаях, предусмотренных действующим законодательством и закреплённых соглашениями и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель в отношении молодых специалистов обязуется:

9.4.1. Предоставлять должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией при приеме на работу, не устанавливать испытательный срок, определять норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

9.4.2. Информировать молодого специалиста, прибывшего на работу в образовательную организацию, о возможности получения всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

9.4.3. Вводить повышающие коэффициенты к ставке заработной платы (окладу) в соответствии с Положением об оплате труда.

9.4.4. В целях повышения профессионального уровня педагогических работников, а также обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени планируют для них в течение рабочей недели один свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, методической работы, подготовки к занятиям.

9.4.5. Закреплять приказом наставников за молодыми специалистами и предусматривать для них меры материального и морального стимулирования на условиях, определенных настоящим коллективным договором.

9.4.6. Направлять молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития и социальной



активности.

9.4.7. Не проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности специалистам, проработавшим в занимаемой должности менее трёх лет в организации.

9.4.8. Создавать условия для активного участия молодых специалистов в деятельности образовательной организации, поддерживать патриотическое, физическое воспитание и активный досуг молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

Стороны совместно:

9.5. проводят посвящение и поздравления молодых педагогов;

9.6. разрабатывают Положение о наставничестве в образовательной организации с целью формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, создания возможностей для транслирования инновационного педагогического опыта, содействия социально-профессиональной адаптации и развития индивидуальной траектории их профессионального роста;

9.7. обобщают опыт педагогов-наставников.

9.8. Профсоюзный комитет способствует созданию в образовательной организации Молодежного совета (от 5 и более работников до 35 лет в штате образовательной организации) и для обеспечения баланса интересов привлекает его членов к разработке критериев оценки результатов деятельности педагогических работников.

## **10 ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1 Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза, которые определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего коллективного договора, иных соглашений, Устава образовательной организации.

10.2 Работодатель способствует деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации как законного представителя интересов работников.

10.3 Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячное бесплатное и своевременное перечисление с расчетного счёта образовательной организации на расчетный счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с

выдачей банком средств на заработную плату.

10.4 Работодатель не препятствует представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.

10.5 Председатель, члены профсоюзного комитета, другие категории профсоюзного актива и члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, собраний, краткосрочной учебе, ведении коллективных переговоров, подготовке проектов коллективных договоров, контроля за их выполнением освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы (ч.3 ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.6 Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа, признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников. Работодатель за счёт средств образовательной организации может устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве, - председателю первичной профсоюзной организации, другим членам выборного профсоюзного органа, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующие выплаты в размере 10% оклада (должностного оклада) ставке заработной платы.

10.7 Представители выборного органа первичной профсоюзной организации, определяемые решением профсоюзного комитета, и утверждаемые приказом руководителя, входят в состав коллегиальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, общественных советов, а также в состав комиссий: аттестационной, по социальному страхованию, по охране труда, по проверке готовности образовательной организации к учебному году и др., деятельность которых, так или иначе, затрагивает трудовые и социальные права и интересы работников.

10.8 Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства руководителя и его заместителей в уставную деятельность первичной профсоюзной организации.

10.9 В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с законодательством работодатель обязуется:

10.9.1. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором (Приложение № 8);

10.9.2. безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещения, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, уборкой; а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

10.9.3. предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование

необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники, в том числе для доступа в Единую электронную базу Профсоюза, электронного учета членов Профсоюза, бонусные программы лояльности, содержащие дополнительные льготы для членов Профсоюза; создания электронных страниц первичных профсоюзных организаций на официальном сайте образовательной организации, осуществлять техническое обслуживание данной оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимые для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профсоюзному комитету;

10.9.4. не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

10.9.5. привлекать представителей профсоюзного комитета к осуществлению контроля над правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.9.6. своевременно рассматривать заявления, обращения, требования и предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ.

10.10. Председатель первичной профсоюзной организации, его заместитель члены комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст.192, 81 Трудового кодекса Российской Федерации), без предварительного согласия выборного профсоюзного органа; председатели первичных профсоюзных организаций, их заместители по тем же основаниям без учёта мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ).

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.11. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзного комитета, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст.3 ТК РФ).

10.12. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации организации, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) председателя, заместителя, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

10.13. В течение 2-х лет после окончания выборных полномочий не допускать увольнения по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав

профсоюзного комитета, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **11 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

Выборный орган первичной профсоюзной организации и профсоюзный комитет обязуются:

11.1. содействовать реализации настоящего коллективного договора, способствовать поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе, предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;

11.2. представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Проводить с работниками консультации по вопросам выполнения ими трудовой функции, в том числе индивидуального характера;

11.3. представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы;

11.4. осуществлять контроль:

– за соблюдением в образовательной организации трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором,

– за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты,

– за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, а также за своевременностью и достоверностью формирования сведений о трудовой деятельности работодателем,

– за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты,

– за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности,

11.5. содействовать профессиональному росту педагогических работников, улучшению условий труда, быта, оздоровлению работников и их детей; развитию инновационных форм социальной поддержки членов профсоюза;

11.6. оказывать материальную помощь членам профсоюза;

11.7. принимать участие в организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в образовательной организации;

11.8. вести целенаправленную работу по информированию членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников образовательной организации;

11.9. представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

11.10. принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации;

11.11. осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;

11.12. информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности вышестоящих выборных профсоюзных органов;

11.13. содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации;

11.14. ходатайствовать о присвоении почетных званий, награждении ведомственными и другими наградами работников образовательной организации.

## **12 КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, соответствующими органами по труду.

12.2. Текущий (по итогам календарного года) и итоговый (за весь период срока действия) контроль над выполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора в порядке, установленном сторонами коллективного договора и решениями комиссии.

12.3. Стороны договорились и обязуются:

12.3.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль над выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

12.3.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и рассматривать результаты его выполнения.

12.3.3. Регулярно информировать друг друга о действиях и решениях по реализации коллективного договора и выполнению решений Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

12.3.4. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

12.3.5. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного

договора работникам образовательной организации.

12.3.6. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля над выполнением условий коллективного договора в течение десяти дней со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

12.4. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профкома.

12.5. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

### **13 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников образовательной организации.

Работодатель размещает в течение семи рабочих дней после получения уведомительной регистрации в органе по труду копию коллективного договора (изменений в коллективный договор) со всеми приложениями, в том числе с Правилами внутреннего трудового распорядка, на официальном сайте образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в разделе «Документы» и на страничке первичной профсоюзной организации.

13.2. Каждый вновь принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений под подпись.

Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора (изменений в коллективный договор) всех работников образовательной организации в течение десяти дней после его подписания.

13.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение стороны о продлении действия коллективного договора или о заключении нового коллективного договора осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений в коллективный договор.

13.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

13.5. Изменения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия, в том числе изменения в приложения к коллективному договору, рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора в установленном порядке и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Стороны договорились, что изменения в коллективный договор в течение срока его действия могут приниматься представителями сторон по решению Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора без созыва общего собрания (конференции) работников образовательного учреждения для их утверждения.

13.6. Изменения, вносимые в настоящий коллективный договор, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями действующего коллективного договора.

13.7. Коллективный договор (изменения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляются работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.8. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

### **Приложения к Коллективному договору**

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка

Приложения № 2 Положение об оплате труда

Приложение № 3 Положение о стимулирующих и компенсационных выплатах

Приложение № 4 Расчетный листок

Приложение № 5 Соглашение об охране труда

Приложение № 6 Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты

Приложение № 7 Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Приложение №8 Порядок согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов при их принятии.

