

Департамент образования и науки Тюменской области
Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Тюменской области
«Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства»
(ГАПОУ ТО «ТТСИ и ГХ»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022-2025 гг.
(новая редакция)

Коллективный договор (новая редакция) принят
на общем собрании работников «9» декабря 2022 г. (протокол № 5)

Коллективный договор вступает в силу с «9» декабря 2022 г.

От работодателя:

Директор ГАПОУ ТО «ТТСИ и ГХ»

Е.В. Пугра
«9» 12 2022 г.
М.П.



принято
вер. специалист ГАПОУ НРЧ
Игорев Д.И. 2
12.12.2022

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ ТО «ТТСИ и ГХ»
Профессионального союза
работников народного образования
и науки Российской Федерации

Л.А. Усольцева
«09» 12 2022 г.
М.П.



Тюмень, 2022

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, устанавливает взаимные обязательства сторон, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Тюменской области «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» (далее по тексту – профессиональная образовательная организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников профессиональной образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым и региональным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники профессиональной образовательной организации, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (ее выборных органов) (далее - профком ППО);

- работодатель - Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» - в лице его директора.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, определенных профкомом ППО (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников профессиональной образовательной организации, но профком ППО не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами Профсоюза, либо не уполномочивших его согласно п. 1.4 настоящего коллективного договора.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в месячный срок после его подписания.

Профком ППО проводит работникам разъяснительную работу по положениям коллективного договора, содействует его реализации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

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

1.9. Пересмотр обязательств сторон настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников профессиональной образовательной организации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования профессиональной образовательной организации, ее реорганизации, изменения типа государственного учреждения, а также расторжения трудового договора с директором профессиональной образовательной организации. При реорганизации профессиональной образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.11. При смене формы собственности профессиональной образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности профессиональной образовательной организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания представителями сторон и действует в течение трёх лет.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом ППО – ст. 8 ТК РФ:

1) правила внутреннего трудового распорядка профессиональной образовательной организации (ст. 190 ТК РФ);

2) правила внутреннего распорядка обучающихся профессиональной образовательной организации;

3) положение о КТС (ст. 384 ТК РФ);

4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами (ст. 221 ТК РФ);

5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 117 ТК РФ);

6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышенную оплату труда (ст. 147 ТК РФ);

7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность этого отпуска (ст. 119 ТК РФ);

8) положение о системе оплаты труда работников профессиональной образовательной организации (ст. 135 ТК РФ);

9) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда профессиональной образовательной организации (ст. 135 ТК РФ);

- 10) положение об организации работы по охране труда (ст. 214 ТК РФ);
 - 11) форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - 12) графики отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - 13) положение о персонале профессиональной образовательной организации, положение об аттестации педагогических работников профессиональной образовательной организации (ст. 196 ТК РФ);
 - 14) положение о премировании работников профессиональной образовательной организации (ст. 191 ТК РФ);
 - 15) порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ);
 - 16) приказы работодателя о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ), работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
 - 17) приказы работодателя о повышенной оплате труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ), в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ), сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ), за работу с вредными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
 - 18) список внедряемых в профессиональной образовательной организации профессиональных стандартов и План мероприятий по внедрению профессиональных стандартов (постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 584);
 - 19) положение о защите персональных данных работников профессиональной образовательной организации (ст. 86 ТК РФ);
 - 20) положением о режиме, продолжительности (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) рабочего времени, времени отдыха педагогических работников, порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре (п. 1.9 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);
 - 21) положение о нормах профессиональной этики педагогических работников профессиональной образовательной организации (Письмо Минпросвещения России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20.08.2019 № ИП-941/06/484);
 - 22) другие локальные нормативные акты.
- 1.15. Стороны определяют следующие формы управления профессиональной образовательной организацией непосредственно работниками и через профком ППО:
- согласование с профкомом;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - принятие мер по предотвращению любых конфликтных ситуаций.

1.16. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, мер социальной поддержки.

1.17. Ежегодно в мае месяце представители сторон информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.18. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Тюменской области (через предоставление КД в МФЦ). Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

II. Регулирование трудовых отношений

2.1. Трудовые отношения между работником и профессиональной образовательной организацией (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом профессиональной образовательной организации и настоящим коллективным договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения между работником и профессиональной образовательной организацией оформляются путем заключения трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом профессиональной образовательной организации и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, который хранится у работодателя.

Трудовой договор является основанием для приема на работу. Издание приказа о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора, остается на усмотрение работодателя (ст.68 ТК РФ) (приказ о приеме на работу может не издаваться).

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.5. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ).

2.5.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз. Под образовательным цензом следует понимать требование Федерального закона, в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью

предоставляется только тем гражданам, которые имеют определенный уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.

Согласно п. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – 273-ФЗ) право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н утвержден Раздел ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих «Квалификационные характеристики должностей работников образования», которые предусматривают не только наличие у педагогических работников определенного уровня профессионального образования, но и содержат также определенные требования к профилю полученной специальности по образованию.

Повышение профессионального уровня и дополнительное профессиональное образование педагогических работников необходимо осуществлять на основе требований:

- профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования, утвержденного приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 608н; профессионального стандарта "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)", утвержденного приказом Минтруда России от 24.07.2015 № 514н; профессионального стандарта "Специалист в области воспитания", утвержденного Приказом Минтруда России от 10.01.2017 № 10н.

Наименование должностей работников образовательных организаций должно соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Номенклатуре должностей и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225.

2.5.2. Статьями 331, 331.1 и 351.1 ТК РФ определены ограничения для занятия трудовой деятельностью в сфере образования педагогических и иных работников, имеющих или имевших судимость, которые необходимо применять в редакции Федерального закона от 31.12.2014 № 489-ФЗ. Работникам, имеющим или имевшим судимость, подвергавшимся уголовному преследованию за преступления, перечисленные в статьях 331 и 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации, необходимо обратиться в Комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданную при Правительстве Тюменской области, для получения решения о допуске (либо не допуске) к трудовой деятельности в сфере образования.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем преподавательской работы в часах, режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда, гарантии и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, в соответствии с п.1.3 Приложения 2 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «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 по тексту – Приказ Минобрнауки России № 1601), определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается Положением о режиме, продолжительности (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) рабочего времени, времени отдыха педагогических работников, порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре.

Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.8. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Минобрнауки России № 1601.

2.9. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), 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.

2.10. Положение о режиме, продолжительности (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) рабочего времени, времени отдыха педагогических работников, порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, определение фактической учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих преподавательскую работу, а также ее изменения принимаются по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

2.11. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с главами I, III-V и VII Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Минобрнауки России № 1601.

2.12. Определение учебной нагрузки преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу

за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами I - IV Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Минобрнауки России № 1601, соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

2.13. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

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

2.15. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный им объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц (п.4.4 Приложения 2 Приказа Минобрнауки России № 1601).

В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится (п.4.5 Приложения 2 Приказа Минобрнауки России № 1601).

Если у преподавателей по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо становится уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 Приложения 2 Приказа Минобрнауки России № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года (п. 4.7 Приложения 2 Приказа Минобрнауки России № 1601).

2.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - выход на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
 - в связи с изменениями организационных условий труда (изменение количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану,

проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, а также изменение образовательных программ и т. д.).

2.17. Преподаватели осуществляют свою деятельность в соответствии с утвержденной рабочей программой и обеспечивают в полном объеме реализацию преподаваемых учебных дисциплин.

2.18. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.19. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации 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.

2.20. В случае поручения работнику образовательной организации, с его письменного согласия, выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей, временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы необходимо отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников образовательной организации с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководства (кураторства) педагогическим работникам, за заведование кабинетом, за заведование мастерскими и т.д.).

2.21. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается согласно ст. 15 ТК РФ.

2.22. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом профессиональной образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в профессиональной образовательной организации.

2.23. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального

образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд профессиональной образовательной организации.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения профкома ППО в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются настоящим Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональное обучение, в том числе повышение квалификации рабочих и служащих (в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности).

3.2.2. Обеспечивать педагогическим работникам право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности по программам повышения квалификации не реже чем один раз в три года.

3.2.3. Сохранить работнику место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы.

3.2.4. Производить работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, оплату командировочных расходов (суточных, проезда к месту обучения и обратно, проживания) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.2.5. Оплатить прохождение независимой оценки квалификации за счет собственных средств при направлении работника на прохождение такой оценки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам:

- совмещающим работу с получением высшего образования по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам,

- совмещающим работу с получением высшего образования по программам подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук,

- совмещающим работу с получением среднего профессионального образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам,

- поступающим впервые на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках освоения основных профессиональных образовательных программ, если обучение, например, осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению работодателя или органов управления образованием.

3.2.8. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 (ред. от 23.12.2020) «Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», по ее результатам устанавливать работникам повышающие коэффициенты (размеры повышающих коэффициентов закреплены в Положении о системе оплаты труда работников) в соответствии с полученными квалификационными категориями со дня вынесения решения Областной аттестационной комиссией.

3.2.9. Организовать один раз в пять лет проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, если им по результатам аттестации не установлена квалификационная категория.

Создать для этих целей в образовательной организации аттестационную комиссию (п.2 ст. 49 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 07.03.2018) "Об образовании в Российской Федерации"). В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включать представителя профкома первичной организации Профсоюза.

3.2.10. Определять необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности по согласованию с профкомом первичной организации Профсоюза.

3.2.11. Утверждать работодателем представление, являющееся основанием для проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности по согласованию с профкомом ППО.

3.2.12. В случаях, установленных в Региональном отраслевом соглашении, производить повышенную оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия:

- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), должностные обязанности;

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации, преподаваемой дисциплины.

3.2.13. На основании решения Областной аттестационной комиссии:

а) сохранить (установить) повышенную оплату труда работнику с учетом ранее установленной квалификационной категории на период до одного года со дня продолжения (возобновления) педагогическими работниками педагогической работы (трудовых отношений) в образовательной организации, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период:

- отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- длительного отпуска сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ);
- длительной командировки (более двух месяцев);
- временной нетрудоспособности (более двух месяцев);
- ликвидации образовательной организации;
- работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе профсоюзной организации;

б) до достижения работником пенсионного возраста, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период до одного года до достижения работником пенсионного возраста, либо до окончания учебного года (не позднее 25 июня текущего года), в течение которого работник достиг пенсионного возраста, но сохранение повышенной оплаты труда в период не более одного года;

в) на весь период действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) в государствах-членах международных договоров, ратифицированных Российской Федерацией, но не более пяти лет.

IV. Условия высвобождения работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, перечень форм профессионального обучения и дополнительного профессионального образования высвобождаемых работников.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата - п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, а также по п.3, п.5 части 1 ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с профкомом (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из профессиональной образовательной организации инвалидов.

4.1.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по

трудоустройству высвобождаемых работников профессиональной образовательной организации.

4.2. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях высшего образования, независимо от того, где и за чей счет они обучаются;
- работники, совмещающие работу с обучением в аспирантуре;
- работники, прошедшие переподготовку по необходимой для профессиональной образовательной организации специальности, профессии.

4.2.2. Увольняемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в профессиональной образовательной организации, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, ранее уволенных из профессиональной образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

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

4.2.5. При прекращении трудовых договоров с работниками, категории которых указаны в части первой **статьи 349.3 ТК РФ**, по любым установленным настоящим ТК РФ, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй **статьи 349.3 ТК РФ**, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью восьмой статьи 178 **ТК РФ**, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении совокупного размера выплат **работнику не учитывается размер следующих выплат:**

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других

случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ);

- средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 178 и 318 ТК РФ.

4.2.6. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе профессиональной образовательной организации в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с профессиональной образовательной организацией по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

4.2.7. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (ст. 312.8 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка профессиональной образовательной организации (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом ППО, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом профессиональной образовательной организации.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, если иное не установлено в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) «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».

5.4. Работникам, являющимся инвалидами I или II группы, устанавливается следующая продолжительность рабочего времени: пятидневная или шестидневная

рабочая неделя с одним (воскресенье) или двумя выходными днями (суббота, воскресенье), продолжительность работы 35 часов.

5.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

5.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников профессиональной образовательной организации, включающий предоставление выходных дней, определяется с учётом режима деятельности образовательной организации и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, настоящим коллективным договором организации, Положением о режиме, продолжительности (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) рабочего времени, времени отдыха педагогических работников, порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре с учетом:

- режима деятельности профессиональной образовательной организации;
- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601;

- объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с Приказом от 22 декабря 2014 г. N 1601;

- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися согласно ч. 6 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ;

- времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательной организации определяется с учетом особенностей, установленных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

5.7. Выполнение педагогической работы преподавателями характеризуется наличием установленных норм часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учётом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени преподавателя, которое утверждается руководителем профессиональной образовательной организации (на отделении с.Ярково - заведующим отделением с.Ярково).

Выполнение другой педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

5.8. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.9. Работодатель при составлении расписания учебных занятий обязан исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»), которые в рабочее время педагога не входят.

5.10. Дни недели или периоды времени (в течение рабочего дня), в течение которых образовательная организация осуществляет свою деятельность, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, от выполнения другой педагогической работы, регулируемой графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения профессионального уровня, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе (по желанию работника) вне образовательной организации.

5.11. Согласно ст. 92 ТК РФ для работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, или опасным условиям труда- устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников профессиональной образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации в целом или её подразделений и производится с письменного согласия работников (ст.113 ТК РФ).

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации по письменному приказу руководителя.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

5.13. Привлечение работников профессиональной образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом профессиональной образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка профессиональной образовательной организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.14. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также по согласованию с профкомом ППО.

5.15. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем для педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время), на основании локального нормативного акта, принимаемого работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации, заблаговременно доводя его до сведения работников.

Преподаватели организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

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

5.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательной организации), в пределах установленного им рабочего времени, что должно быть урегулировано в их трудовых договорах.

5.17. Оплата труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних,

зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.20. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической деятельности в соответствии со ст. 335 ТК РФ в порядке, утвержденном приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 (ред. от 29.06.2020) (далее – Приказ № 644) и настоящим коллективным договором:

5.20.1. Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

5.20.2. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

5.20.3. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

5.20.4. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 14 календарных дней до даты предполагаемого выхода на работу. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

5.20.5. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

5.20.6. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

5.20.7. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (преподавательской) нагрузки

при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

5.20.8. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

5.20.9. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

5.20.10. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

5.21. Работодатель обязуется:

5.21.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 1).

5.21.2. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на основании их письменных заявлений в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5-и календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2-х календарных дней;
- в случае регистрации брака работника – до 3-х календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 3-х календарных дней;
- лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

Дополнительные дни для ухода за ребёнком-инвалидом предоставляются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 № 1048.

5.22. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.23. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников профессиональной образовательной организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ).

5.24. Режим рабочего времени дистанционных работников профессиональной образовательной организации устанавливается работодателем в соответствии с Положением о дистанционной работе и оформляется Приказом о временном переводе сотрудников профессиональной образовательной организации на дистанционную работу.

Работникам профессиональной образовательной организации может быть установлен режим дистанционной работы с условием о чередовании удаленной работы и работы на стационарном рабочем месте.

5.25. Условие о чередовании удаленной работы и работы на стационарном рабочем месте указывают в дополнительном соглашении или трудовом договоре работника профессиональной образовательной организации.

5.26. Время взаимодействия работодателя и дистанционных работников включается в рабочее время.

5.27. Ежегодные оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы предоставляются дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу постоянно, в соответствии с общими правилами, установленными у работодателя.

5.28. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе профессиональной образовательной организации, либо профессиональная образовательная организация не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. При регулировании оплаты труда профессиональная образовательная организация и профком ППО исходят из того, что:

формирование системы оплаты труда производится в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями),

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

- Федеральным законом от 03.11.2006 N 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» (ред. от 06.03.2022),

- Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021),

- распоряжением Администрации Тюменской области от 06.12.2004 N 1114-рк «О системе оплаты труда в государственных бюджетных, казенных и автономных учреждениях Тюменской области» (в ред. от 21.04.2017),

- постановлением Администрации Тюменской области от 29.12.2004 № 242-пк «Об особенностях оплаты и стимулирования труда и мерах социальной поддержки в

государственных образовательных учреждениях Тюменской области» (ред. от 11.06.2021);

- постановлением Правительства Тюменской области от 01.07.2013 N 226-п (ред. от 23.07.2021) «О некоторых вопросах регулирования и оплаты труда в государственных учреждениях Тюменской области»,

- постановлением Правительства Тюменской области от 21.04.2017 N 156-п (ред. от 07.07.2017) «О внесении изменений в постановление от 01.07.2013 N 226-п и распоряжение от 06.12.2004 N 1114-рк» (вместе с "Положением об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области"),

- Приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 19 июля 2017 г. № 434/од «Об утверждении Положения об оплате труда и премировании руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области»,

- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области,

- Уставом профессиональной образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим коллективным договором.

6.2. Система оплаты труда работников профессиональной образовательной организации установлена локальными нормативными актами:

- Положением о системе оплаты труда работников,

- Положением о порядке оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области,

- Положением о распределении стимулирующей части ФОТ,

- Положением о порядке установления доплат и надбавок работникам,

- Положением о премировании работников,

которые приняты работодателем по согласованию с профкомом ППО.

6.3. Фонд оплаты труда профессиональной образовательной организации состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

Объем базовой части (ФОТб) составляет 75% от фонда оплаты труда профессиональной образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет 25% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в Положении о системе оплаты труда работников, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

6.4. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении

55 лет женщинами и 60 лет мужчинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с профессиональной образовательной организацией, в размере, определенном Положением о премировании работников ГАПОУ ТО «ТТСИ и ГХ»;

- ежемесячные доплаты за счет фонда премирования работникам (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, со дня вынесения решения, в размере:

а) за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц.

6.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Заработная плата выплачивается работникам:

- два раза в месяц, за первую половину месяца - 22 числа месяца, за который начисляется заработная плата, за вторую половину месяца - 07 числа месяца, следующего за расчётным.

Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска – не позднее, чем за 3 дня до его начала.

При увольнении – окончательный расчёт в день увольнения.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель профессиональной образовательной организации.

6.8. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

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

6.10. В должностные оклады педагогических работников профессиональной образовательной организации включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

6.11. Оплата труда при сменном графике работы производится при суммированном учете рабочего времени с учетным периодом один месяц.

С учётом условий работы в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определённой категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов.

6.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере на основании результатов специальной оценки условий труда.

6.13. Согласно ст. 147 ТК РФ минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов, коллективным договором, трудовым договором.

6.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.15. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

6.16. В соответствии со ст.134 ТК РФ профессиональная образовательная организация проводит индексацию заработной платы, в порядке, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.17. Минимальная заработная плата устанавливается на основании Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Тюменской области. Начисленная месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, увеличенной на районный коэффициент – 15 %.

6.18. Работодатель обязуется сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате отмены занятий по метеоусловиям и иным непредвиденным условиям.

6.19. Наполняемость групп (25 обучающихся), установленную с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы (оклада). Превышение количества обучающихся в группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления, органами государственной власти Тюменской области о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда либо выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.1.2. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставляет своевременную и достоверную эту информацию в органы местного самоуправления.

7.1.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами, к информационно- телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в образовательной организации.

7.1.4. Организует в профессиональной образовательной организации общественное питание (столовые) для приема пищи работниками.

7.1.5. Осуществляет, при наличии финансовых возможностей, выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в профессиональной образовательной организации; имеющим стаж работы в профессиональной образовательной организации свыше 25 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией профессиональной образовательной организации; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

7.2. В соответствии с ФЗ от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» (ред. от 28.06.2022) работодатель:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации в размере, определенном законодательством Российской Федерации;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.3. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам профессиональной образовательной организации (168 ТК РФ), в том числе и при направлении работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность (ст. 187 ТК РФ):

- расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами;

- расходы на выплату суточных в размере, установленном нормативным правовым актом Тюменской области;

- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

Суточные, расходы, связанные со служебными командировками, возмещаются работникам профессиональной образовательной организации в размере 100 рублей в соответствии с Постановлением Губернатора Тюменской области от 29.10.1999 N 240 (ред. от 30.11.2018) «О возмещении расходов, связанных со служебными командировками работникам государственных учреждений Тюменской области».

7.4. В профессиональной образовательной организации в соответствии с:

- Законом Тюменской области от 05.07.2013 N 63 (ред. от 03.10.2022) «О регулировании отдельных отношений в сфере образования в Тюменской области»,

- Законом Тюменской области от 28.12.2004 N 331 (ред. от 03.10.2022) "О социальной поддержке отдельных категорий граждан в Тюменской области",

- распоряжением Администрации Тюменской области от 06.12.2004 N 1114-рк (ред. от 21.04.2017) "О системе оплаты труда в государственных бюджетных, казенных и автономных учреждениях Тюменской области",

- Постановлением Администрации Тюменской области от 29.12.2004 № 242-пк «Об особенностях оплаты и стимулирования труда и мерах социальной поддержки в государственных образовательных учреждениях Тюменской области» (в ред. от 11.06.2021 г.),

- настоящим Коллективным договором устанавливаются следующие виды выплат социального характера:

- компенсации расходов на оплату путевок в санатории, пансионаты и другие места отдыха (в размере не более 50% от стоимости);
- на приобретение дорогостоящих лекарств (минимальная стоимость лекарства, позволяющая отнести его к разряду дорогостоящих - 20 % от величины минимальной заработной платы, установленной в Тюменской области);
- на ритуальные услуги;
- при возникновении экстремальных ситуаций (кража, наводнение, пожар и др.);
- единовременное пособие в связи со свадьбой работника, рождением ребенка;
- надбавки за высокое качество, интенсивность, напряженность работы;
- выплаты за достижение высоких результатов работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы за период месяц, квартал, год.

7.5. Единовременный размер выплат социального характера не может превышать величины пяти минимальных заработных плат, установленных в Тюменской области.

7.6. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию

здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

VIII. Условия труда и характер работы. Охрана труда и здоровья.

8.1. Условия труда и характер работы.

8.1.1. Перечень должностей работников, условия труда на рабочих местах которых будут отнесены к вредным по результатам специальной оценки условий труда, оформляются Приложением №2 к настоящему коллективному договору.

8.1.2. Порядок установления перечня работников, которые могут привлекаться к дистанционной работе, а также порядок взаимодействия работодателя с дистанционными работниками, регулируется локальным Положением о дистанционной работе в профессиональной образовательной организации.

8.1.3. Работники профессиональной образовательной организации могут быть приняты или переведены с их согласия в один из режимов дистанционной работы:

- **постоянная дистанционная работа** – когда сотрудник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора;

- **временная дистанционная работа** – когда сотрудник временно выполняет свою работу дистанционно. Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом сотрудник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день;

- **периодическая дистанционная работа** – когда сотрудник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

8.1.4. В исключительных случаях работодатель вправе по своей инициативе временно перевести сотрудников на дистанционный режим работы. Такой перевод возможен:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;

- в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

8.1.5. Если решение о временном переводе на дистанционную работу принял орган государственной власти или местного самоуправления, то в таком случае работодатель вправе перевести работников профессиональной образовательной организации на дистанционный режим работы без их согласия на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации.

8.1.6. Работодатель с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно.

8.1.7. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия профессиональной образовательной организацией решения о временном переводе работников на дистанционную работу) профессиональная образовательная организация обязана предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

8.1.8. Настоящий Коллективный договор, трудовые договоры профессиональной образовательной организации не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, согласно ч.2 статьи 9 ТК РФ.

8.1.9. Нормы локальных нормативных актов профессиональной образовательной организации, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения выборного органа ППО, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, настоящий коллективный договор, соглашения.

8.2. Охрана труда и здоровья.

8.2.1. В целях улучшения условий и охраны труда, снижения уровней профессиональных рисков, работодатель ежегодно реализует мероприятия в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 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".

Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.

Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и разметки, знаков безопасности.

Внедрение и (или) модернизация технических устройств и приспособлений, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.

Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью исключения или снижения до допустимых уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок дезинфекции, аэрирования, кондиционирования воздуха с целью обеспечения теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений, соответствующего нормативным требованиям.

Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.

Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой, систем фильтрации (очистки) водопроводной воды.

8.2.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда, в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выделять средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса;

- организовывать 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, инструктажи по охране труда, проверку знаний требований по охране труда – один раз в три года, а вновь принятых работников – в течение месяца;

- обеспечивать работников бесплатными смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»;

- обеспечивать приобретение, своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ);

- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ред. от 25.02.2022);

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в редакции от 30.12.2020, с изм. от 04.10.2022) (далее – 426-ФЗ).

Для организации и проведения специальной оценки условий труда создать комиссию по проведению специальной оценки условий труда (далее - Комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утвердить график проведения специальной оценки условий труда.

В состав вышеназванной Комиссии включаются представители профессиональной образовательной организации, в том числе специалист по охране труда, представители профкома первичной профсоюзной организации. Состав и порядок деятельности Комиссии утверждаются приказом директора профессиональной образовательной организации в соответствии с требованиями Федерального закона Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Специальная оценка условий труда осуществляется совместно с Комиссией по проведению специальной оценки условий труда и организацией, проводящей специальную оценку условий труда (соответствующей требованиям статьи 19 Федерального закона № 426-ФЗ), привлекаемой профессиональной образовательной организацией на основании гражданско-правового договора.

Работодатель обязан:

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учет;

- создать безопасные условия труда, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников; обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- 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, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принять меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасным условиям труда;

- организовать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- 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;

- выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- 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 за безопасностью производства работ;

- разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- 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;

- соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- 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;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда, в том числе производственные и санитарно-

бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.2.3. Обеспечить проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации.

8.2.4. Проводить мероприятий, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, включая оплату труда тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы;

- содержание помещений для проведения физкультурных, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий. Организация и проведение спортивных соревнований и иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий.

8.3. Работодатель имеет право:

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

- вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом;

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

8.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

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

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

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию

первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда;

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

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

- 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.

8.5. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

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

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

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

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного

контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

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

- повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя;

- на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочем месте.

8.6. Профком ППО:

8.6.1. Организует проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.6.2. Координирует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях и других помещениях.

8.6.3. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, членов комитета (комиссии) по охране труда, а также обучение навыков оказания первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

8.6.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в комиссиях по:

- охране труда и здоровья;
- проведению специальной оценки условий труда;
- организации и проведению обязательных медицинских осмотров и диспансеризации;

- расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении учебного процесса;

- приемке учебных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

8.6.5. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных

условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления образовательной организации, в суде.

Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором профессиональной образовательной организации.

8.6.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

8.6.7. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза.

8.6.8. Проводит работу по оздоровлению детей работников профессиональной образовательной организации.

8.7. Работодатель и Профком ППО совместно:

8.7.1. Принимают участие в подготовке, заключении ежегодного Соглашения по охране труда, предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

8.7.2. Организуют проведение Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

8.7.3. Организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок в подразделениях образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

8.8. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и профессиональных интересов, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или осуществлением профсоюзной деятельности.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома или по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по п. 2, п. 3, п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома ППО.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами

связи, оргтехникой, транспортом для осуществления профсоюзной деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет соответствующей профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом Профсоюза, уполномочил профком ППО представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Указанные денежные средства перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления данных средств не допускается.

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

9.8. Работодатель предоставляет профкому ППО необходимую информацию по вопросам оплаты труда, иных условий труда и социально-экономического развития образовательной организации для осуществления защитной функции профсоюзной организации.

9.9. Члены профкома ППО включаются в состав комиссий профессиональной образовательной организации по тарификации, распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель по согласованию с профкомом ППО рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудовых договоров с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.11. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на информационном сайте профессиональной образовательной организации для размещения профсоюзной информации.

9.12. Работодатель включает профком ППО в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых прав, социально-экономических интересов работников профессиональной образовательной организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

9.13. Профком первичной профсоюзной организации:

9.13.1. Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком ППО представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

9.13.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.13.3. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

9.13.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации педагогических работников.

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

9.13.6. Направляет учредителю образовательной организации заявления о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении к ним мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.13.7. Представляет и защищает социально-трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.13.8. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

- 9.13.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 9.13.10. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 9.13.11. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.13.12. Участвует в работе комиссий профессиональной образовательной организации по тарификации, распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 9.13.13. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.
- 9.13.14. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях, определенных Положением первичной профсоюзной организации об оказании материальной помощи.
- 9.13.15. Осуществляет контроль соблюдения санитарных норм и безопасности питания в столовых образовательной организации.
- 9.13.16. Организует летний отдых детей сотрудников, а также самих сотрудников.
- 9.13.17. Совместно с работодателем:
- обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования;
 - контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников;
 - осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
 - организуют проведение и финансирование праздничных мероприятий, посвящённых Дню Победы, Дню защитников Отечества, Дню 8 марта, Дню пожилого человека, юбилейным датам сотрудников, юбилейным датам.

Х. Рассмотрение и разрешение трудовых споров

- 10.1. Стороны договорились осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.
- 10.2. Профсоюзная организация своей деятельностью способствует созданию благоприятных отношений в коллективе, сотрудничеству между работодателем и работниками по вопросам, представляющим общий интерес, укреплению дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности, организует учебу членов профкома ППО.
- 10.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии со ст. 387 ТК РФ, локальным Положением о комиссии по трудовым спорам.
- 10.4. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.
- 10.5. Неурегулированные разногласия между профессиональной образовательной организацией и работниками по поводу изменения и выполнения положений

коллективного договора решаются на заседаниях примирительной комиссии профессиональной образовательной организации и профкома ППО (ст. 398, 401, 402 ТК РФ).

10.6. Члены примирительной комиссии на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

10.7. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной.

10.8. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены трудовым законодательством Российской Федерации.

XI Порядок внесения в коллективный договор изменений, дополнений и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

11.1. Изменения и дополнения в настоящий договор вносятся по взаимной договоренности сторон в порядке, предусмотренном для его заключения.

11.2. Изменения и дополнения в настоящий договор вносятся, если они улучшают положение работников и не препятствуют исполнению работодателем уже принятых на себя обязательств.

11.3. Ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации настоящего коллективного договора регламентируется ст. 55 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 24.09.2022).

11.4. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.5. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих
право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование должности	Количество дополнительных календарных дней
1.	Главный бухгалтер	3
2.	Водитель (руководителя)	3

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, занятых на работах с вредными и (или)
опасными условиями труда, выявленными в результате проведения
специальной оценки условий труда, которым предоставляется
повышенный размер оплаты труда

№	Наименование должности	Размер повышения оплаты труда работников в %
1	Повар	11
2	Пекарь	11

Основание: результаты проведения специальной оценки условий труда от 26.08.2022, статья 147 ТК РФ.

Пронумеровано, пронумеровано, скреплено печатью 40

) листов

Директор ГАПОУ ТО «ТСи и ГХ»

Е.В. Пуш

Председатель первичной профсоюзной организации ГАПОУ ТО «ТСи и ГХ»

Л.А. Усольцева

