

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ
«ОБНИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ТЕХНОЛОГИЙ И УСЛУГ»
(ГАПОУ КО «ОКТУ»)**



От работодателя:

И.о. директора ГАПОУ КО «ОКТУ»
К.Н. Лаптева

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации преподавателей и
сотрудников государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
Калужской области «Обнинский
колледж технологий и услуг»
Н.Б. Исакова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025-2027 годы

Рассмотрен и утвержден на общем собрании
трудового коллектива ГАПОУ КО «ОКТУ»
протокол № 1 от «10» 01 2025 г.

Регистрационный № ____ от « ____ » _____ 2025 г.

Руководитель органа по труду
(уполномоченного органа)
Начальник отдела по труду и
контрольно-ревизионной работе
(должность)

(подпись)

(расшифровка подписи)

г. Обнинск
2025

Администрация г. Обнинска	
Регистрационный №	<u>01-63/04-2025</u>
Дата регистрации	<u>10.02.2025</u>
<u>Исакова Т.Г.</u> (Ф.И.О. уполномоченного лица)	

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
Раздел II.	ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ.....	8
Раздел III.	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	16
Раздел IV.	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	20
Раздел V.	ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.....	22
Раздел VI.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	23
Раздел VII.	ОПЛАТА ТРУДА.....	29
Раздел VIII.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ....	34
Раздел IX.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	39
Раздел X.	ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	44
Раздел XI.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	47
Раздел XII.	РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	48
Раздел XIII.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	48

Приложения к Коллективному договору

Приложение 1	Положение об оплате труда работников ГАПОУ КО «ОКТУ»;
Приложение 2	Соглашение администрации и профсоюзной организации по охране труда в ГАПОУ КО «ОКТУ»;
Приложение 3	Положение об обработке персональных данных работников ГАПОУ КО «ОКТУ»;
Приложение 4	Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ГАПОУ КО «ОКТУ»;
Приложение 5	Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГАПОУ КО «ОКТУ».

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее также – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Обнинский колледж технологий и услуг» (далее – ГАПОУ КО «ОКТУ», Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. В настоящем Коллективном договоре используются следующие понятия:

- **работодатель** – ГАПОУ КО «ОКТУ», находящийся по адресу: 249032, Калужская область, город Обнинск, улица Курчатова, дом 39;
- **представители работодателя** – директор, действующий на основании Устава ГАПОУ КО «ОКТУ», а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;
- **работники** — физические лица (административно-управленческий персонал и советники, руководители структурных подразделений, преподавательский состав, учебно-вспомогательный, административно-хозяйственный, обслуживающий персонал), заключившие трудовой договор с работодателем;
- **трудовой коллектив** – объединение всех работников ГАПОУ КО «ОКТУ»;
- **профсоюзная организация** – первичная профсоюзная организация преподавателей и сотрудников ГАПОУ КО «ОКТУ» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- **профком, профсоюзный комитет** – руководящий выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников ГАПОУ КО «ОКТУ», являющийся полномочным представительным органом работников Учреждения в социальном партнерстве, действующий на основании Устава Профсоюза;
- **общее собрание трудового коллектива** – созыв (сбор) работников Учреждения в случаях, предусмотренных ТК РФ, Уставом Учреждения и Коллективным договором;
- **Совет Учреждения** – выборный, постоянно действующий коллегиальный орган самоуправления, на локальном уровне. Осуществляет свои функции от имени коллектива, созданный на равноправной основе, по решению Сторон и действующий на основании утвержденного Сторонами положения;
- **согласование** – порядок обязательного участия Профкома Учреждения при принятии работодателем локальных нормативных актов (приложений, дополнений и изменений к ним), а также в иных случаях повопросам, указанным в Коллективном договоре, при нарушении которого локальный нормативный акт не имеет юридической силы;
- **учет мнения профкома** – порядок принятия решения, при котором работодатель обязан направить в профком Учреждения уведомление (проект решения (приказа, распоряжения) и положенные в его основание копии документов), а профком в установленные законодательством сроки должен представить работодателю в письменной форме мотивированное мнение по проекту решения. Процедура учета мотивированного мнения и последствия ее несоблюдения, определяются статьями 372 и 373 ТК РФ.
- Иные понятия, применяемые в настоящем Коллективном договоре, используются в значениях, придаваемых им ТК РФ, иными актами трудового законодательства, а также локальными нормативными актами Учреждения.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их

правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Калужской области от 14 ноября 2000 года №62-ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области», постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 года №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 года №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», соглашением между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023-2025 годы» и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Калужской области.

1.4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работники ГАПОУ КО «ОКТУ» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников ГАПОУ КО «ОКТУ» (далее – профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации Исаковой Надежды Борисовны;
- работодатель ГАПОУ КО «ОКТУ» в лице представителя – исполняющей обязанности директора образовательной организации Лаптевой Ксении Николаевны (далее – руководитель).

1.5. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными Сторонами.

1.6. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГАПОУ КО «ОКТУ» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

При проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет председатель первичной профсоюзной организации ГАПОУ КО «ОКТУ» (статья 29 ТК РФ).

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и

дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями Коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от времени поступления на работу (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации (статья 43 ТК РФ).

1.8. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников под подпись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.9. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и настоящим Коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

По инициативе работодателя Профком может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проектов локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые права работников.

В случаях, прямо предусмотренных в Коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащих нормы трудового права, в соответствии с Порядком принятия локальных нормативных актов по согласованию с Профкомом. При нарушении данного порядка работодатель обязуется по письменному требованию Профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.10. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения Профкома, поступившие в письменной форме, по вопросам, возникающим в Учреждении в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними, отношений, и в срок не позднее 30 (тридцати) календарных дней сообщать Профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

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

1.12. Работодатель принимает на себя обязательство информировать Профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Учреждении, путем

предоставления Профкому копии такого решения в течении 5 (пяти) рабочих дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом Профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.13. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников Учреждения по сравнению с условиями Коллективного договора, непосредственному применению подлежат нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным настоящим Коллективным договором, условия настоящего Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.14. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждением:

- учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;
- проведение Профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Профкомом планов и программ социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы, определенные действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

1.15. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе, в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут (по заявлению) уполномочить Профком представлять интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.17. В течение срока действия Коллективного договора любая из Сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.18. Коллективный договор заключается на началах:

- равноправия сторон;
- уважения и учёта интересов Сторон;
- заинтересованности Сторон в коллективно-договорных отношениях;
- соблюдения Сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочности представителей Сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия Сторонами на себя обязательств;

- реальности обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- контроля за исполнением Коллективного договора;
- ответственности Сторон и представителей за неисполнение по их вине Коллективного договора.

1.19. Коллективный договор заключается в ГАПОУ КО «ОКТУ» в целом и распространяется на все фактические адреса по которым Учреждение осуществляет образовательную деятельность, а именно:

- Калужская область, город Обнинск, улица Курчатова, дом 31;
- Калужская область, город Обнинск, улица Курчатова, дом 39;
- Калужская область, город Обнинск, Самсоновский проезд, дом 08.

1.20. Заключив Коллективный договор, Стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом и обязуются их соблюдать и выполнять.

1.21. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от времени поступления на работу (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.22. Работники и работодатель ГАПОУ КО «ОКТУ», констатируя взаимную заинтересованность в росте материального благосостояния и социальной защищенности Сторон в условиях рыночной экономики, берут на себя обязательство при реализации условий Коллективного договора и разрешении коллективных трудовых споров руководствоваться принципами социального партнерства (статья 24 ТК РФ).

1.23. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа ГАПОУ КО «ОКТУ» возможна только на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателя в соответствии с трудовым законодательством РФ.

1.24. Коллективный договор заключен на 2025-2027 гг., вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует три года. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет (статья 43 ТК РФ).

1.25. Контроль по выполнению Коллективного договора возлагается на администрацию и председателя первичной профсоюзной организации и их представителей, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию не позднее 1 (одного) месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ).

Контроль за выполнением Коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду» (пункт 2 статьи 51 ТК РФ).

1.26. Если соглашением сторон (представителей сторон) настоящего Коллективного договора при разработке изменений к нему или проекта нового Коллективного договора не установлено иное, подготовленный Коллективный договор или изменения, дополнения Коллективного договора утверждаются Общим собранием Учреждения.

1.27. Настоящий Коллективный договор, включая изменения и дополнения к нему, должен быть доведён работодателем и профкомом до сведения работников в течение 30 (тридцати) календарных дней с момента принятия, путём размещения его на официальном сайте Учреждения в сети «Интернет».

1.28. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, смены работодателя.

Раздел II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

2.1. Руководитель ГАПОУ КО «ОКТУ» признает первичную профсоюзную организацию полномочным представителем работников по вопросам, включенным в Коллективный договор.

2.2. Руководитель и первичная профсоюзная организация ГАПОУ КО «ОКТУ» по совместному решению имеют право вносить изменения, дополнения в Коллективный договор, при выходе нормативных актов, касающихся взаимоотношений работодателя и работника в правовых и социальных вопросах в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ.

2.3. Руководитель и первичная профсоюзная организация ГАПОУ КО «ОКТУ» признают своей первоочередной обязанностью обеспечить устойчивую, стабильную и эффективную работу учреждения, принятие мер к удовлетворению социальных и экономических интересов работников, обеспечение безопасных условий труда.

2.4. Права и обязанности руководителя ГАПОУ КО «ОКТУ» регламентируются действующим законодательством Российской Федерации, Уставом ГАПОУ КО «ОКТУ», настоящим Коллективным договором.

2.5. Права и обязанности работников ГАПОУ КО «ОКТУ» регламентируются действующим законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, должностными инструкциями.

2.6. Стороны признают исключительное право руководителя на планирование, управление и контроль за деятельностью образовательной организации.

2.7. В случае возникновения конфликтных ситуаций по вопросам, включенным в Коллективный договор, Стороны разрешают их посредством прямых и гласных переговоров в соответствии с главой 61 ТК РФ.

2.8. Работники ГАПОУ КО «ОКТУ» обязуются:

- добросовестно, качественно и своевременно выполнять условия заключенного трудового договора, должностной инструкции и коллективного договора;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка ГАПОУ КО «ОКТУ» (Приложение №5);
- соблюдать трудовую дисциплину, нормы охраны труда и противопожарной защиты;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- бережно относиться к имуществу ГАПОУ КО «ОКТУ» и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.9. Руководитель ГАПОУ КО «ОКТУ» обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты;
- выполнять условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда;
- осуществлять мероприятия по удовлетворению социально-бытовых потребностей работников согласно условиям Коллективного договора;
- обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности в полном объеме и в сроки, установленные Коллективным договором;
- извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения;
- рассматривать представления первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Коллективным договором;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, трудовыми договорами и соглашениями.

2.9.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих¹.

2.9.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.9.3. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу России и в Социальный фонд России на:

- обязательное медицинское страхование;

- выплату страховой части пенсии;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

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

2.9.4. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации².

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор³ или дополнительное соглашение к нему.

2.9.5. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников⁴.

2.9.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

¹ Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

² Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

³ Там же – пункт 1.4. приложение №2.

⁴ Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.9.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором⁵.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.9.8. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.9.9. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.9.10. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза⁶:

- 1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками⁷;
- 2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;
- 3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

⁵ Часть 3 статьи 68 ТК РФ.

⁶ 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269).

2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 07 июля 2016 №323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 №08-554);

3) разъяснения по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 №ИП-234/09/189).

⁷ Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 №761н.

- для преподавателей:

- а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для воспитателей:

- а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

- а) участием в составлении программы учебных занятий;
- б) составлением планов учебных занятий;
- в) ведением журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство (кураторство):

- а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);
- б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации⁸;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составление и заполнение педагогическими работниками документации.

2.9.11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.9.12. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ и коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

2.9.13. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (2 часа в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

⁸ В целях недопущения избыточной отчетности педагогических работников руководителям общеобразовательных организаций необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 №08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчетности».

2.9.14. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.9.15. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.10. Стороны договорились:

При приеме на работу направлять работника в выборный орган первичной профсоюзной организации с целью информирования о деятельности первичной профсоюзной организации.

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. Знакомить под подпись каждого педагогического работника с объёмом учебной нагрузки на следующий учебный год до ухода работника в отпуск, но не позднее начала текущего учебного года.

2.11.2. Создавать условия для профессионального роста работников, для которых работа в Учреждении является основной, предоставляя возможность повышения квалификации по специальности не реже одного раза в три года за счёт средств Учреждения (в рамках запланированных денежных средств на очередной финансовый год).

2.11.3. Согласовывать с Профкомом все вопросы, связанные с реорганизацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, а также с изменением условий труда работников.

2.11.4. Сообщать Профкому в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В соответствии с Отраслевым соглашением критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников Учреждения:

- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней, 60 и более человек в течение 60 календарных дней, 100 и более человек в течение 90 календарных дней;

- увольнение 10% и более работников Учреждения, а в течение 90 календарных дней.

2.11.5. Учитывать преимущественное право работников на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ):

- впервые поступивших на работу по полученной специальности;
- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- женщин, имеющих детей до 7 лет;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей до 16 лет;
- родителей, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;
- проработавших в Учреждении, более 15 лет, при условии, что работник не является пенсионером.

2.11.6. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.11.7. Расторгать трудовой договор с работником-членом Профсоюза по инициативе работодателя с предварительного согласия Профкома.

2.11.8. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года

(подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.11.9. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.11.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

В соответствии с пунктом 3 статьи 46 Федерального закона от 24 июня 2023 №385 – ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации"» лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

2.11.11. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.11.12. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.11.14. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

2.11.15. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений⁹, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.12. Первичная профсоюзная организация обязуется:

⁹ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 №ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

- содействовать эффективности труда, укреплению и повышению трудовой дисциплины, снижению производственного травматизма;
- при возникновении коллективных и индивидуальных трудовых споров представлять и защищать права и интересы работников ГАПОУ КО «ОКТУ»;
- содействовать работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки Коллективного договора.

2.13. Содействовать созданию благоприятной атмосферы в коллективе, соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

2.14. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.15. Предоставлять мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками-членами Профсоюза.

2.16. Предоставлять бесплатную консультативную и правовую помощь членам Профсоюза.

2.17. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.18. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностями¹⁰, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.19. Осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора и приложений к нему¹¹.

2.20. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством¹², за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах¹³.

2.21. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

Обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников (Закон «Об образовании в Российской Федерации»).

Раздел III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

¹⁰ Часть 3 статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014 №276.

¹¹ Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12 января 1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

¹² Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору

¹³ Постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 №225 «О трудовых книжках».

3.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в данной организации. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель (статья 56 ТК РФ).

3.2. Содержание трудового договора определяется соглашением работодателя – руководителя ГАПОУ КО "ОКТУ" и работника (статья 57 ТК РФ).

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также «Соглашении между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023-2025 годы», утвержденного 29 декабря 2022 года (рег. №3 от 27.12.2022г.) и настоящим Коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации¹⁴.

3.4. Трудовая функция - работа по должности, профессии, специальности в соответствии со штатным расписанием с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

3.5. Трудовой договор может заключаться на:

- неопределенный срок,
- определенный срок не более 5 лет - срочный трудовой договор (статьи 58 и 59 ТК РФ).

3.6. Трудовой договор заключается только в письменном виде с изложением основных условий в двух экземплярах, один из которых хранится у работодателя, другой выдается на руки работнику.

3.7. Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями, обязательства выполнять условия которых взял на себя работодатель.

3.8. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

3.9. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня определенного трудовым договором (статья 61 ТК РФ).

¹⁴ Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением к коллективному договору (см. Письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20 августа 2019 №ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»).

3.10. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором (статья 68 ТК РФ).

3.11. При заключении трудового договора все лица проходят обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности (статья 69 ТК РФ).

3.12. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции, а именно введение режима неполного рабочего времени по инициативе директора в целях сохранения рабочих мест. 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, если иное не предусмотрено ТК РФ (статья 74 ТК РФ).

3.13. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. По собственному желанию работник может пройти профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации за свой счет, при этом расходы, произведенные работником, работодателем не возмещаются.

3.14. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.15. В порядке статьи 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую

квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.16. В соответствии со статьей 77 ТК РФ основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);

- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);

- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);

- 5) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);

- 6) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ);

- 7) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ),

- 8) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

- 9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

- 10) нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

3.17. Помимо заключения трудового договора по основной работе может заключаться трудовой договор о работе по совместительству, выполняемой по месту основной работы и других учреждениях. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4-х часов в рабочий день и 20 часов в неделю (статья 282, 284 ТК РФ).

3.18. Трудовой договор с работником – совместителем может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта трудовая функция будет являться основной (статья 288 ТК РФ).

3.19. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.20. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.21. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные не планируется.

3.22. С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его

здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы (части 3 и 4 статьи 63 ТК РФ).

3.2.3. Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя (части 3 и 4 статьи 63 ТК РФ).

Раздел IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (статья 197 ТК РФ).

4.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (статья 196 ТК РФ). Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий, специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (статья 196 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязан:

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

4.3.2. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять преподавателей, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

4.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, а также обучающимся в вечерних ОУ, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 ТК РФ, также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (если обучение осуществляется по направлению деятельности учреждения, финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников при их наличии, а также по усмотрению работодателя).

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

4.3.6. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

4.3.7. Проводить аттестацию педагогов на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию (приказ Минпросвещения от 24.03.2023 № 196). Аттестация на соответствие занимаемой должности обязательна (часть 2 статьи 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ). Она позволяет не только оценить «профпригодность», но и назначить на должность без нужной спецподготовки или стажа работы, которые требуют ЕКС или профстандарт. Аттестация на квалификационную категорию проходит по желанию работника. В зависимости от результата ему присваивают первую или высшую квалификационную категорию. Те, кто уже имеет высшую, могут получить новую категорию – «педагог-методист» или «педагог-наставник».

4.3.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к должностному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.4. Наставничество - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

4.4.1. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются на основании Коллективного договора, локального нормативного акта, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

4.4.2. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня (статья 351.8 ТК РФ).

Раздел V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации ОУ и при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно

содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.1.2. Трудовой договор по инициативе работника может быть расторгнут в случаях, предусмотренных статьей 81 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

5.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить по согласованию с профкомом (статья 82 ТК РФ).

5.1.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (п.4.1.3 Отраслевого соглашения):

- лицам, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;
- лицам, проработавшим в организации свыше десяти лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет;
- родителям (родителю), воспитывающих детей-инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;
- лицам, награждённым государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председателю первичной профсоюзной организации;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж не менее одного года;
- работников, совмещающим работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

5.1.5. Высвобождаемым работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников учреждения:

- работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника;
- о предстоящем увольнении работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения;
- работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного выше, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;
- при угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения профкома принимает необходимые меры (статья 180 ТК РФ);
- уволенный работник пользуется преимущественным правом приема на работу при появлении вакансий.

Раздел VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

6.1. Режим рабочего времени в колледже определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, расписанием учебных занятий, другими локальными нормативными актами, согласованными с профсоюзным комитетом.

6.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором по согласованию с Профкомом (Приложение №5) (ст.100 ТК РФ).

Режим рабочего времени работников в течение недели с двумя выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

6.3. Общим выходным днем является воскресенье.

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

6.5. Нормальная продолжительность рабочего времени работников колледжа - не более 40 часов в неделю, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением; оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (статья 93 ТК РФ).

6.6.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение, которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 ТК РФ).

6.6.2. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и

более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части 1 статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (статья 261 ТК РФ).

6.7. По соглашению между администрацией колледжа и работником, в том числе при заключении трудового договора, последнему может устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день или гибкий график работы, зафиксированный в приказе директора колледжа.

6.8. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

6.9. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных в статье 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

6.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Администрация колледжа может переносить в интересах работников день отдыха на другой день для объединения его с ближайшими праздничными днями, если это не нарушит нормальный ход учебного процесса.

День отдыха за работу в выходной и нерабочий праздничный день по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей статьи 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя (части 5 и 6 статьи 153 ТК РФ).

6.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренных Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих

без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходят военную службу по контракту, заключенному в соответствии с ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии с ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет 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 сверхурочной работы.

6.12. В период каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки по тарификации. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

6.13. Преподавателям, педагогическим и отдельным категориям руководящих работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. №466), остальным сотрудникам - 28 календарных дней, работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

6.14. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 КТ РФ).

6.15. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится по соглашению работника и администрацией в случаях, предусмотренных статьями 124 и 125 ТК РФ, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

6.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (при условии своевременного оформления отпуска). При несвоевременной выплате отпускных по заявлению работника начало отпуска может переноситься на время задержки выплат с продолжением выполнения им своих должностных обязанностей.

6.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Длительный отпуск может быть предоставлен без сохранения заработной платы.

Разделение длительного отпуска не допускается. В случае наступления нетрудоспособности (отпуска по беременности и родам, болезни, и др.) в период длительного отпуска указанный отпуск не продлевается.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании личного заявления и оформляется распорядительным актом Учреждения. О своём намерении

использовать длительный отпуск работник обязан предупредить работодателя не менее чем за 6 месяцев.

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

6.18. Работодатель обязуется:

6.18.1. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливать продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.18.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.18.3. На основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (статья 128 ТК РФ).

6.18.4. Составлять график отпусков на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления года, на который этот график составляется, с учётом мнения Профкома.

6.18.5. Извещать работника под подпись о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала, посредством ознакомления с приказом.

6.18.6. Предоставлять ежегодные отпуска работникам в соответствии с графиком отпусков.

6.18.7. Выплачивать работнику при увольнении денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (статья 127 ТК РФ). На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

6.18.8. Работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в высшие учебные заведения, предоставляются дополнительно отпуска с сохранением средней заработной платы, в случаях и размерах предусмотренных (статьи 173-177 ТК РФ).

6.18.9. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу, как основную работу в Учреждении, сохраняется с учетом преемственности преподавания предметов в группах.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601¹⁵, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

— восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

6.18.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

6.18.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профкомом).

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

6.18.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и не должно быть менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися и в течение перерывов между занятиями (перемен).

¹⁵ Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.18.15. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

6.18.16. Режим рабочего времени работников в течение недели с двумя выходными днями в неделю, а также распределение объема учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

6.18.17. Общим выходным днем является воскресенье.

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

6.19. Профком обязуется:

6.19.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

6.19.1. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников.

6.19.2. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

6.19.3. Информировать трудовой коллектив по вопросам организации отдыха.

6.19.4. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и праздничные дни.

6.19.5. Вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства.

РАЗДЕЛ VII. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

7.1. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Калужской области.

7.2. Работодатель утверждает штатное расписание и тарификацию с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации.

7.3. Работодатель предупреждает работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца, под роспись в соответствии со статьей 162 ТК РФ.

7.4. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в Учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников Учреждения.

7.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы несёт ответственность в соответствии со статьей 142 ТК РФ.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (статья 236 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (часть 1 статьи 236 ТК РФ).

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности, в том числе педагогическим работникам в соответствии с их квалификационной категорией, а также недопущение какой-либо дискриминации в отношении оплаты труда: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

Тарифные условия оплаты труда Работников в пределах регионального бюджетного финансирования определяются законом и носят обязательный характер для Учреждения.

7.6.2. Положение об оплате труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно, с учётом мнения Профкома по согласованию с Советом Учреждения, утверждается директором Учреждения.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ).

Оплата труда Работников Учреждения, включая внебюджетные доплаты и выплаты, а также особенности оплаты труда отдельных категорий персонала, правила почасовой оплаты труда преподавателей и другие нормы об оплате труда определяются Положением об оплате труда.

Положением об оплате труда могут быть установлены также и особые правила исчисления среднего заработка Работников Учреждения, не ухудшающие их положение по сравнению с трудовым законодательством (статья 139 ТК РФ).

Условия оплаты труда Работников являются существенным условием трудового договора и могут быть пересмотрены с соблюдением правил статей 72 или 74 ТК РФ.

В целях снижения социальной напряжённости в Учреждении обеспечить объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, премий и материальной помощи работникам, использование внебюджетных средств.

7.6.3. При совмещении профессий или должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются компенсационные надбавки к должностным окладам (тарифным ставкам).

Положение об оплате труда включает в себя установление компенсационных надбавок за особые условия работы.

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора (эффективного контракта) с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы и предельными размерами не ограничивается (статья 151 ТК РФ).

7.6.4. В случае направления работника в служебную командировку возмещать работнику, помимо расходов по проезду, расходов по найму жилого помещения, и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные). Порядок и размеры возмещения расходов определяются Положением о командировках.

7.6.5. Выплата заработной платы Работникам Учреждения производится не реже, чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы: 5-е и 20-е число каждого календарного месяца.

При совпадении дня выплаты заработка с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.6.6. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме, а также посредством электронных ресурсов каждого Работника Учреждения о правильности начисления заработной платы:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения Профкома (статья 136 ТК РФ).

7.6.7. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы (статья 138 ТК РФ).

7.6.8. Заработная плата перечисляется в банк на лицевой счет (карта) работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 30 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию (банк) несёт работодатель.

Выплата считается совершённой при фактическом поступлении заработной платы на лицевой счет работника.

7.6.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.6.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

7.6.11. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, а также при работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При этом поправки не будут являться основанием для пересмотра работодателем ранее установленных условий оплаты сверхурочной работы в более высоком размере (часть 1 статьи 152 ТК РФ).

7.6.12. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

7.6.13. Работникам Учреждения из числа молодых специалистов в возрасте до 30 лет включительно, работающих в нем, устанавливается доплата в размере 20 процентов от оклада (Постановление Правительства Калужской области от 28 декабря 2017 N 290-ОЗ "О ежегодных единовременных выплатах молодым специалистам - педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций").

7.6.14. Экономия средств фонда оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов, направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

Работодатель вправе поощрять Работников Учреждения в связи с юбилейными датами - 50-лет, 55-лет, и далее каждые 5 лет в размере 30% должностного оклада.

Материальная помощь работникам Учреждения, может быть оказана на основании личного заявления. Решение принимается директором на основании протокола экспертной группы по выплатам стимулирующего характера с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Основанием для оказания материальной помощи работникам Учреждения является:

- рождение ребенка.
- трудное материальное положение семьи работника;
- ухудшение состояния здоровья работника (длительное стационарное лечение);
- случаи смерти близких родственников работников (родителей, одного из супругов, детей);
- причинение материального ущерба в случае пожара, кражи, и т.д.

7.6.15. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

7.6.16. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Учреждения, производится также и в зимний каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

7.6.17. Работникам Учреждения, участвующим во всероссийской, областной или общегородской забастовках, объявленных по инициативе соответствующего профсоюзного органа (статья 414 ТК РФ) выплачивается компенсация за время их участия в забастовке в размере 100% от средней заработной платы.

7.7. Профком обязуется:

7.7.1. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (часть 4 статьи 135 ТК РФ), при утверждении формы расчётного листка (часть 2 статьи 136 ТК РФ), при установлении конкретных размеров оплаты труда работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными условиями труда (часть 3 статьи 147 ТК РФ).

7.7.2. Участвовать в рассмотрении вопросов начисления, индексации заработной платы.

7.7.3. Информировать трудовой коллектив по вопросам оплаты труда.

7.8. Стороны совместно:

7.8.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников Учреждения, Положение о стимулирующих выплатах и иные локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда в Учреждении.

РАЗДЕЛ VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (главы 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (главы 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

8.1.2. В целях защиты своих прав педагогические работники самостоятельно или через своих представителей вправе:

- направлять в органы управления организацией, осуществляющей образовательную деятельность, обращения о применении к обучающимся указанной организации, нарушающим и (или) ущемляющим права педагогических работников, дисциплинарных взысканий. Такие обращения подлежат обязательному рассмотрению указанными органами;
- обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- использовать не запрещенные законодательством Российской Федерации иные способы защиты прав и законных интересов части 3, 3.1 пункта 12 статьи 47 Федерального закона от 19 декабря 2023 г. N 618-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации"

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Выделять средства на медицинское освидетельствование сотрудников Учреждения.

8.2.2. Оказывать материальную помощь Работникам, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации.

Материальная помощь по линии Работодателя может оказываться из средств Учреждения, один раз в год. Конкретный размер материальной помощи определяется директором Учреждения.

8.2.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, указанные в части второй настоящей статьи, выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя (часть 3 статьи 256 ТК РФ).

8.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста мест в дошкольных учреждениях.

8.2.6. Обеспечивать бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

8.3. Работники с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, имеют несколько льгот:

- отправить их в командировку, привлечь к работе в ночное время, сверхурочно, в выходной или нерабочий праздничный день можно только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья; при этом нужно письменно ознакомить их с правом отказаться от такой работы (статья 259 ТК);

они могут воспользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском в удобное время (статья 262.2 ТК).

Меры социальной поддержки действуют до достижения старшим ребенком возраста 18 или 23 лет – если он учится очно в организации, осуществляющей образовательную деятельность (Указ Президента от 23.01.2024 № 63).

8.4. Профком обязуется:

8.4.1. Выделять из своего годового бюджета средства: на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.4.2. Устанавливать льготный размер членских профсоюзных взносов для лиц, не имеющих заработной платы, т.е. для неработающих пенсионеров, изъявивших желание остаться на учете в первичной профсоюзной организации, а также для женщин, временно прекративших работу в связи с рождением и воспитанием детей.

Льготный размер ежемесячного членского профсоюзного взноса составляет не менее 0,2% от МРОТ и уплачивается за год, то есть за 12 месяцев (пункт 7 Положения о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов в Профсоюзе работников народного образования и науки).

8.4.3. Контролировать качество блюд в столовых, буфетах и других точках общественного питания Учреждения. В случае выявления нарушений, передавать акт проверки Работодателю, для принятия соответствующего решения.

Информировать трудовой коллектив по вопросам социальной защиты.

8.4.4. Оформлять Ходатайство о присвоении квалификационной категории педагогическим работникам, при условии, что они являются не менее двух лет членами профсоюзной организации Учреждения, в Главную аттестационную комиссию по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в Калужской области (Решение Калужской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ).

8.5. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

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

Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в

возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

8.6. Порядок оформления документации на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на ВС РФ:

8.6.1. В случае призыва работника Учреждения на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с Федеральным законом "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8.6.2 Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с Федеральным законом "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

8.6.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьями 351.7 ТК РФ.

8.6.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

8.6.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

8.6.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

8.6.7. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (часть 1 статьи 121 ТК РФ).

8.6.8. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

8.6.9. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

8.6.10. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

8.6.11. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с Федеральным законом "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с Федеральным законом "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8.7. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья (статья 351.7. ТК РФ).

8.8. При сокращении численности или штата работников, родитель, имеющий ребенка до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право на оставление на работе.

8.9. Работодатель обеспечивает дополнительные меры поддержки:

8.9.1. для работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации:

- оказание материальной помощи в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или поступления на военную службу по контракту либо заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8.9.2. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- оказание материальной помощи в случае ранения (для компенсации лечения, протезов, психолога и т.д.);
- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских) продолжительностью 5 календарных дней;

8.9.3. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время;
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

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

РАЗДЕЛ IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать приоритет сохранения жизни и здоровья работников Учреждения в процессе трудовой деятельности, права работников на безопасные условия труда, на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

9.1.2. Обеспечивать работу Комиссии (доверенного лица) по охране труда и исполнять законные требования об устранении выявленных нарушений безопасности труда в течение 1-х суток с момента их выявления, если иное не вытекает из существа выявленного нарушения.

9.1.3. Создавать уполномоченному по охране труда (члену Комиссии по охране труда) необходимые для работы условия.

9.1.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда в размере не менее 2% от фонда оплаты труда (статья 225 ТК РФ).

9.1.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные

меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на обучение, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров¹⁶.

9.1.6. При приёме на работу и изменении условий труда своевременно информировать работников Учреждения об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им средствах индивидуальной защиты, о льготах и компенсациях для работников.

9.1.7. Обеспечивать безопасность работников Учреждения при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов.

9.1.8. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов Учреждения.

9.1.9. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещённость и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

9.1.10. Корректировать график рабочего времени согласно СанПиН.

9.1.11. Сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на 4 часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 14 – 16 градусов по Цельсию (С) на основании Акта/Протокола совместной комиссии Профкома и Работодателя.

9.1.12. Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура в них опускается ниже 12 градусов по Цельсию (С) (для студентов – ниже 13 градусов по Цельсию (С) на основании Акта/Протокола совместной комиссии Профкома и Работодателя.

9.1.13. Сокращать продолжительность рабочего дня на 1, 2, 3 часа для работающих в помещениях, если температура в этих помещениях находится в пределах соответственно 29 градусов по Цельсию (С), 30 градусов по Цельсию (С), 31 градусов по Цельсию (С) на основании представления совместной комиссии Профкома и Работодателя (оптимальная температура воздуха рабочего помещения 16 градусов по Цельсию (С) - 28 градусов по Цельсию (С)).

9.1.14. Прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 34 градусов по Цельсию (С) (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 N 2 Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания").

9.1.15. Сокращение или прекращение рабочего времени по указанным выше основаниям не несёт за собой изменений в оплате труда Работников Учреждения.

9.1.16. Организовывать проведение замеров освещённости, воздухообмена, сопротивления защитного контура заземления, сопротивления изоляции проводов, воздействия химического фактора и так далее.

9.1.17. Осуществлять подготовку Учреждения к новому учебному году в соответствии с планом мероприятий, утверждаемым приказом руководителя.

9.1.18. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

¹⁶ Приказ Минтруда России от 11.07.2024 N 347н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами" (Зарегистрировано в Минюсте России 19.11.2024 N 80230).

9.1.19. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

9.1.20. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

9.1.21. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

9.1.22. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

9.1.23. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

9.1.24. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.2. Обеспечивать противопожарную безопасность в Учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

9.2.1. Обеспечивать все здания и сооружения Учреждения средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами и правилами.

9.2.2. Обеспечивать безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Учреждения, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории Учреждения.

9.2.3. Обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

9.2.4. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Профкомом.

Проводить для всех поступающих на работу лиц вводный инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне.

9.2.4.1. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях в Учреждения и во время образовательного процесса;
- инструктаж, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности, по эксплуатации тепловых установок и газового хозяйства;
- обучение по электробезопасности специалистов;
- обучение работников по пожарной безопасности;
- обучение работников, занятых на работах с грузоподъёмными машинами, лифтами.

9.2.4.2. Обеспечивать структурные подразделения, в соответствии с характером, видами работ и профессиями, нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажей (вводного), другими материалами.

9.3. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

9.3.1. Обеспечивать контроль за соблюдением работниками Учреждения требований, правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

9.3.2. Обеспечивать наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, на кафедрах, в отделах и службах, на вахтах учебных корпусов и общежитий.

9.4. Осуществлять обязательное социальное страхование работников Учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4.1. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве с участием представителей Профкома и вести их учёт в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4.2. Сообщать о несчастном случае своевременно (в течение суток) соответствующим должностным органам.

9.4.3. Рассматривать с участием представителем Профсоюзной организации результаты расследования несчастных случаев в Учреждении для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве.

9.4.4. Обеспечивать в установленном законодательством Российской Федерации порядке возмещение затрат на лечение и реабилитацию пострадавших работников, а также выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания.

В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности.

Если при расследовании несчастного случая с работником Комиссией установлено, что грубая неосторожность работника содействовала возникновению несчастного случая или увеличению вреда, причинённого его здоровью, то с учётом заключения Профсоюзного комитета комиссия определяет степень вины работника в процентах.

9.5. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в защите их прав на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

9.6. Не использовать средства подвижной радиотелефонной связи во время проведения учебных занятий при освоении образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, за исключением случаев возникновения угрозы жизни или здоровью обучающихся, работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, иных экстренных случаев

Контроль за соблюдением правил внутреннего распорядка, включая соблюдение дисциплины на учебных занятиях и правил поведения в организации, осуществляется педагогическими, руководящими работниками такой организации, а также иными лицами, на которых возложены соответствующие обязанности» часть 4.1 статьи 47 Федерального закона от 19 декабря 2023 г. N 618-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации".

9.6. Профком обязуется:

9.6.1. Организовать участие сотрудников Профкома в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в Учреждении.

9.6.2. Совместно с руководителями структурных подразделений Работодателя организовать прохождение всеми Работниками Учреждения регулярных вакцинаций и флюорографии в сроки, установленные приказом директора.

9.6.3. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организовывать их обучение и оказывать помощь в их работе по осуществлению контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности в Учреждении.

9.6.4. Контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

9.6.5. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

9.6.6. Осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения Работодателем своих обязанностей в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

9.6.7. Проводить разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда Работниками Учреждения.

9.7. Работодатель совместно с Профкомом:

9.7.1. Обязуются на период действия Коллективного договора ежегодно (не позднее 15 февраля) заключать Соглашение по охране труда.

9.7.2. Обеспечивают формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда.

9.7.3. Организуют и обеспечивают проведение административно-общественного контроля по охране труда.

9.7.4. Организуют совместно с руководителями структурных подразделений прохождение всеми Работниками Учреждения регулярных вакцинаций и флюорографии в сроки, установленные приказом директора.

9.7.5. Осуществляют профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения Работодателем своих обязанностей в соответствии с Законодательством РФ.

9.7.6. Проводят разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда Работниками Учреждения.

9.8. Работники обязуются:

9.8.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения.

9.8.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.8.3. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

9.8.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

9.8.5. Информировать своевременно Работодателя, уполномоченного по охране труда, Профком о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

9.8.6. Извещать немедленно руководителя либо заместителя руководителя Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.8.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при

необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

9.8.8. Выполнять иные обязанности в процессе трудовой деятельности в соответствии с законодательством РФ.

РАЗДЕЛ X. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

10.1. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями.

Права и гарантии деятельности профсоюзной организации (Профкома) определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Отраслевым соглашением, с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями Работодателей и Правительством РФ, другими соглашениями, Уставом Профсоюза Работников народного образования и науки РФ, Уставом Учреждения, настоящим Коллективным договором.

10.2. Профком представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов работников — независимо от членства в Профсоюзе.

Председатель Профкома представляет интересы работников в коллегиальных органах управления Учреждения.

10.3. Председатель Профкома входит в состав Совета Учреждения.

10.4. Члены Профкома включаются в состав комиссий по аттестации научно-педагогических работников, по специальной оценке, условий труда, по охране труда, социальному страхованию и прочее.

10.5. Председатель первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

10.5.1. Председатель первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и других фондов ГАПОУ КО «ОКТУ».

10.5.2. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек (электронных трудовых книжек), за своевременностью внесения в них записей, в том числе о присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5.3. Председатель первичной профсоюзной организации представляет и защищает трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.5.4. Совместно с комиссией по социальному страхованию осуществляет контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.5.5. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.5.6. Оказывает материальную помощь за счет средств первичной профсоюзной организации членам первичной профсоюзной организации.

10.6. Увольнение работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации, по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ также производится с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации.

10.7. Работодатель по согласованию с Профкомом принимает локальные нормативные акты по социально-экономическим, профессиональным и трудовым правам работников (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда, Положение о стимулирующих выплатах, Положение о материальной помощи).

10.8. Работодатель по согласованию с Профкомом принимает решения по следующим вопросам:

- установления систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (статья 135 ТК РФ);
- введения, замены и пересмотра норм труда (в т.ч. педагогической нагрузки работников) (статья 162 ТК РФ); утверждения формы расчётного листка (статья 136 ТК РФ); привлечения к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ); установления размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ); повышения оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ); разделения рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ); составления графиков сменности (статья 103 ТК РФ); разрешения работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ); установления очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждения правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- применения и снятия дисциплинарного взыскания (статьи 193, 194 ТК РФ);
- определения форм подготовки и дополнительному профессиональному образованию работников (статья 196 ТК РФ);
- разработки инструкций по охране труда; расследования несчастных случаев;
- расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (статья 82 ТК РФ);
- оказания материальной помощи и иных социальных выплат работникам;
- выдвижения работников на правительственные награды; другие вопросы.

10.9. Работодатель безвозмездно:

- предоставляет Профкому помещение по адресу: г. Обнинск, ул. Курчатова, д.39;
- предоставляет Профкому оргтехнику, средства связи (номер телефона), а также другие условия для обеспечения деятельности Профкома (часть 2 статьи 377 ТК РФ);
- выделяет по заявкам Профсоюзного комитета Профсоюзной организации аудиторию для проведения мероприятий Профсоюзной организации;
- выделяет безвозмездно по заявкам Профсоюзного комитета Профсоюзной организации автотранспорт для обеспечения деятельности Профсоюзной организации.

10.10. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

10.11. Работодатель не подвергает дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководителей профсоюзных органов в подразделениях Учреждения - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в Учреждении; а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов в организации – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

10.12. Работодатель учитывает председателю и заместителю председателя Профкома, членам Профкома, не освобождённым от основной работы, данный вид деятельности при оценке работы в рамках стимулирующих выплат, установленных в Учреждении.

10.13. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей педагогических работников, при разработке локальных актов Учреждения.

10.14. Работодатель освобождает членов Профкома и уполномоченных по охране труда от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

10.15. Работодатель предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе Работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Учреждения и другую необходимую информацию.

10.16. Учреждение ежемесячно и бесплатно перечисляет взносы членов профсоюза на расчетный счет Калужской областной профсоюзной организации работников науки и образования не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы в колледже. Ответственные: за перечисление – начальник финансового отдела; за начисление хранения заявлений – зам. директора по финансам. Ежеквартально проводит совместно с Профкомом сверку списков членов Профсоюза для исключения ошибок при удержании из заработной платы работников членских профсоюзных взносов (часть 5 статья 377 ТК РФ).

Раздел XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Профком обязуется:

11.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган

первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

11.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей;
- охраной труда в Учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
- соблюдением порядка проведения конкурса на замещение должностей научно-педагогических работников и аттестации педагогических работников в Учреждении;
- по другим вопросам социально-трудового характера.

11.1.4. Обеспечивать выполнение условий настоящего Коллективного договора.

11.1.5. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

11.1.6. Участвовать в формировании в Учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных локальных нормативных актов в Учреждения, содержащих нормы трудового права

11.1.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.1.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников в Учреждении, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

11.1.9. Ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

11.1.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

11.1.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11.1.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Учреждения.

11.1.13. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

РАЗДЕЛ XII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

12.1. Администрация государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Обнинский колледж технологий и услуг» ежемесячно знакомит первичную профсоюзную организацию с анализом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, не реже 2 раз в год отчитывается перед работниками об ее итогах, информирует работников о положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, ближайших перспективах развития, о состоянии его социально-бытовой сферы.

12.2. Стороны способствуют предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров путем своевременного информирования друг друга, организации консультаций, примирительных процедур и участия в них.

12.3. Работодатель обязан в недельный срок, с момента получения требования первичной профсоюзной организации об устранении выявленных нарушений, условий коллективного договора или норм трудового законодательства, сообщить первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. Если стороны не пришли к соглашению в ходе примирительных процедур, коллективный трудовой спор разрешается в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ. Для разрешения трудовых споров в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Обнинский колледж технологий и услуг» существует комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

РАЗДЕЛ XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

13.1. Настоящий Коллективный договор заключается Сторонами на срок три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового Коллективного договора, но не более трёх лет.

До истечения указанного срока Стороны вправе продлевать действие Коллективного договора, продлевать Коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый Коллективный договор.

13.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

13.3. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

13.4. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.5. Споры по исполнению заключенного Коллективного договора разрешаются Сторонами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Коллективный договор или его отдельные положения подлежат пересмотру в соответствии с установленной законодательной процедурой.

13.6. Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

13.7. Первичная профсоюзная организация за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с Положением о первичной профсоюзной организации и Трудовым Кодексом Российской Федерации.

13.8. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Советом колледжа и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) Сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, противоречащим условиям Коллективного договора, Совет колледжа вносит соответствующие изменения и/или дополнения в текст Коллективного договора без созыва Общего собрания Учреждения.

13.9. Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение 7 дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную

регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложениями к настоящему Коллективному договору являются:

Приложение № 1. Положение об оплате труда работников ГАПОУ КО «ОКТУ»;

Приложение № 2. Соглашение администрации и профсоюзной организации по охране труда в ГАПОУ КО «ОКТУ»;

Приложение № 3. Положение об обработке персональных данных работников ГАПОУ КО «ОКТУ»;

Приложение № 4. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ГАПОУ КО «ОКТУ»;

Приложение № 5. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГАПОУ КО «ОКТУ».

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 99 (левиносто девять) листов.
Подлиннык документа нахадятся в ГАПОН
КО «ОКТУ»
И.о. директора ГАПОН КО "ОКТУ"

К.Н. Давыдова /

