

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Профессиональное училище № 49»
Новониколаевского района Волгоградской области

на 2022 – 2025 годы

От работодателя:

Директор

ГБПОУ ПУ № 49

 В.П. Акимов

«13» 12 2022 года

МП



От работников:

Председатель комиссии
по трудовым спорам

ГБПОУ ПУ № 49

 Г.Н. Набадникова

«13» 12 2022 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду

Регистрационный № 188-1012-116К от «13» 12 2022 г.

Руководитель органа по труду Рубевицкая АВ

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Профессиональное училище № 49» (ГБПОУ «Профессиональное училище № 49», образовательное учреждение), устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также иными законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими социально-трудовые правоотношения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ГБПОУ «Профессионального училища № 49» в лице их представителя – председателя комиссии по трудовым спорам Набадниковой Г.Н. (далее – комиссия);
- работодатель в лице его представителя - директора Акимова В.П. (далее - Работодатель).

1.4. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и других вопросов, определенных Сторонами.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

1.7. Стороны договорились, что ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке вносить изменения в текст коллективного договора.

Все изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке путем заключения дополнительного соглашения.

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 образовательного учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.8. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников в этом случае недействительны и не подлежат применению.

1.9. Уведомительная регистрация коллективного договора и приложений к нему осуществляется в соответствующем органе по труду (ГКУ ЦЗН

Новониколаевского района Волгоградской области.

1.10. К коллективному договору приняты следующие приложения:

- перечень должностей и профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 1);
- перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (Приложение № 2);
- перечень должностей, профессий, категорий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам за ненормированный рабочий день (Приложение № 3);
- перечень работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливается доплата (Приложение № 4);
- перечень обстоятельств, в случае наступления которых коллективный договор сохраняет свое действие (Приложение № 5).

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами путем проведения взаимных консультаций и переговоров с целью учета интересов Сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, социальной напряженности в образовательном учреждении.

1.13. Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

1.14. Стороны договорились воспользоваться правом, предусмотренным части 2 статьи 43 Трудового Кодекса Российской Федерации на продление действия коллективного договора один раз на срок до 3 лет, путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору, уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения его срока.

2. Взаимные обязательства сторон

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательного учреждения, совершенствования локальной нормативно-правовой базы и другим социально-значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой Стороны коллективного

договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением, предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности среди работников образовательного учреждения.

2.1.5. Совместно осуществлять меры по расширению льгот и гарантий работников.

3. Права и обязанности членов комиссии по трудовым спорам

3.1. Член комиссии по трудовым спорам имеет право:

3.1.1. Пользоваться помощью и поддержкой комиссии по трудовым спорам в защите своих социально-трудовых прав и интересов.

3.1.2. Избирать и быть избранным в комиссию по трудовым спорам.

3.1.3. Участвовать в деятельности и мероприятиях, проводимых комиссией по трудовым спорам.

3.1.4. Высказывать и отстаивать свое мнение, выступать с критикой в адрес комиссии по трудовым спорам, их руководителя, любого члена комиссии по трудовым спорам.

3.1.5. Выдвигать инициативы, вносить предложения в рамках реализации целей и задач комиссии по трудовым спорам.

3.1.6. Обратиться за оказанием материальной помощи или денежной выплатой в следующих случаях:

материальная помощь (при наличии денежных средств):

- в связи с потерей близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети);
- в связи с дорогостоящим лечением;
- попавшим в форс-мажорные обстоятельства (несчастный случай, пожар, ограбление и др. чрезвычайные ситуации).

единовременные выплаты (при наличии денежных средств):

- в связи с рождением ребёнка;
- при заключении брака;
- в связи с юбилейными датами. Юбилейными датами следует считать 50 лет со дня рождения и каждые последующие пятилетия;

3.1.7. Обратиться с личным заявлением на предоставление отпуска с сохранением заработной платы к администрации образовательного учреждения в следующих случаях:

- отцу при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- в случае бракосочетания работника – 3 дня;
- в случае бракосочетания детей работника – 2 дня;
- работникам, имеющим детей, которые идут в первый класс – 1 день;
- работникам, имеющим детей, которые заканчивают выпускной класс – 1 день;

- на похороны близких родственников – 3 дня;
- проводы детей на службу в вооруженные силы России – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня (не чаще 1 раза в 5 лет);

3.1.8. Осуществлять контроль за деятельностью комиссии по трудовым спорам посредством контрольно-ревизионных комиссий.

3.1.9. Добровольно выйти из комиссии по трудовым спорам на основании личного заявления.

3.2. Член комиссии по трудовым спорам обязан:

3.2.1. Выполнять Положение комиссии по трудовым спорам, решения, принятые в соответствии с Положением комиссии по трудовым спорам, активно участвовать в деятельности комиссии по трудовым спорам, отстаивать организационное единство комиссии по трудовым спорам, выполнять возложенные на него обязанности и поручения.

3.2.2. Поддерживать деятельность комиссии по трудовым спорам и принимать участие в реализации ее целей и задач.

3.2.3. Проявлять солидарность и поддерживать коллективные мероприятия, проводимые комиссией по трудовым спорам.

3.2.4. Участвовать в собрании комиссии по трудовым спорам.

4. Права и обязанности Комиссии по трудовым спорам

4.1. Права комиссии по трудовым спорам:

4.1.1. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за 3 месяца до окончания срока его действия.

4.1.2. Согласовывает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение комиссии по трудовым спорам:

- Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ «Профессиональное училище № 49»;

- Положение об оплате труда работников ГБПОУ «Профессиональное училище № 49»;

- Положение о ненормированном рабочем дне в ГБПОУ «Профессиональное училище № 49»;

- Локальный акт № 1 о выплате материальной помощи в ГБПОУ «Профессиональное училище № 49»;

- Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «Профессиональное училище № 49»;

- Положение о порядке формирования и распределения учебной педагогической нагрузки в ГБПОУ «Профессиональное училище № 49»;

- Положение об организации и проведения административно-общественного трехступенчатого контроля за состоянием охраны труда ГБПОУ «Профессиональное училище № 49»;

- перечень должностей и профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной

защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 1);

- перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (Приложение № 2);

- перечень должностей, профессий, категорий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам за ненормированный рабочий день (Приложение № 3);

- перечень работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливается доплата (Приложение № 4).

4.2. Обязанности Комиссии по трудовым спорам:

4.2.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства.

4.2.2. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за соблюдением Работодателем норм трудового права.

4.2.3. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы и др.

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

4.2.5. Участвует в работе комиссий образовательного учреждения по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые права и гарантии работников (аттестационная, комиссия по распределению денежных средств на выплаты стимулирующего характера и премии и др.).

4.2.6. Представляет и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы членов комиссии по трудовым спорам и работников, не являющихся членами комиссии по трудовым спорам, но уполномочивших комиссию по трудовым спорам защищать их права во взаимоотношениях с Работодателем, в комиссии по трудовым спорам и суде, оказывает помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

4.2.7. Оказывает организационно-правовую помощь в вопросах, затрагивающих трудовые, экономические права и интересы работников. Разъясняет работникам положения коллективного договора.

5. Права и обязанности Работодателя

5.1. Права Работодателя:

5.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.1.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

5.1.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, привлекать работников к дисциплинарной и материальной

ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.2. Обязанности Работодателя:

5.2.1. Оказывать содействие и помощь работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Профессионального училища № 49».

5.2.2. Оказывать поддержку молодым педагогическим работникам в соответствии с законом Волгоградской области Социальным кодексом Волгоградской области.

5.2.3. При расторжении трудового договора по соглашению сторон (пункта 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации) осуществлять единовременную выплату, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом личного вклада работника в развитие образовательного учреждения.

5.2.4. На основании личного заявления работника, в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и условиями, предусмотренными данным пунктом коллективного договора, предоставлять работникам отпуск в следующих случаях:

- отцу при рождении ребенка в семье – отпуск без сохранения заработной платы до 5 дней, предусмотренного статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации;
- в случае бракосочетания работника – отпуск без сохранения заработной платы до 5 дней, предусмотренного статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации;
- на похороны близких родственников – отпуск без сохранения заработной платы до 5 дней, предусмотренного статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.2.5. На основании личного заявления работника предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. (статья 173 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работникам, выполнившим нормы ГТО и получившим знак отличия (в течение 5 лет с момента получения знака) – 2 дня.

5.2.6. В соответствии с Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 01.07.2013 г. № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

5.2.7. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет,

предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых в соответствии с действующим законодательством выходных дня в месяц (не за счёт свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда образовательного учреждения.

5.2.8. Предоставлять комиссии по трудовым спорам по ее запросу информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

5.2.9. Обеспечивать учет мнения комиссии по трудовым спорам при установлении либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений между Работодателем и работниками.

6. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

6.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками образовательного учреждения, в том числе совместителями (внутренними, внешними) является ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

6.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

6.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с положениями главы 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Действие трудового договора может быть приостановлено у 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, за которым сохраняется рабочее место на период его отсутствия в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.09.2022 № 1677, статьей 351.7. Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности обеспечения трудовых прав 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».

6.6. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерацией об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного

фонда Российской Федерации.

6.7. В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

6.8. Условия оплаты труда (размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера) являются обязательными для включения в трудовой договор. Основания и порядок выплат определяются локальными нормативными актами Работодателя.

6.9. При заключении трудового договора работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний;
- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинские документы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- справку о то, является или не является лицо подвергнутым наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

6.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статьи 77, 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда, необходимость роста заработной платы.

7.2. В области оплаты труда Стороны договорились:

7.2.1. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом фонда оплаты труда.

7.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников из средств субсидий на выполнение государственного задания регулируются Положением об оплате труда и Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «Профессиональное училище № 49», утверждаемым Работодателем по согласованию с комиссией по трудовым спорам.

7.2.3. Размер минимальной заработной платы работников образовательного учреждения, устанавливаемой в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), включающую тарифную ставку (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьей 147, статьями 151-154 Трудового кодекса Российской Федерации, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.2.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Волгоградской области.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного о работе на условиях совместительства.

Работники образовательного учреждения, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, путем совмещения профессий, должностей и (или) на условиях почасовой оплаты труда в объеме до 300 часов в год без заключения трудового договора преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

7.2.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных

законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.6. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда.

Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда для лиц, непосредственно занятых на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 4 %, утвержденных приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 г. № 611, и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда (Приложение № 4).

7.2.7. Работодатель осуществляет оплату за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 06 часов утра) из расчета: каждый час оплачивается в повышенном размере от 20 % до 40 % оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы.

7.2.8. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

7.2.10. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в образовательном учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7.2.11. За дополнительную работу (проверка письменных работ, кураторство, заведование кабинетами и др.), за счет фонда стимулирования устанавливаются доплаты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда и Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «Профессиональное училище № 49».

7.2.12. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие

выплаты.

7.2.13. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за 2 месяца.

7.2.14. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

7.2.15. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи, стимулирующие выплаты работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательного учреждения – Положение о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «Профессиональное училище № 49».

7.2.16. Выплата заработной платы работникам в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется не реже, чем каждые полмесяца. 25-го числа текущего месяца выплачивается первая часть заработной платы, 10-го числа следующего месяца выплачивается окончательный расчет заработной платы.

7.2.17. Заработная плата по письменному заявлению работника может выплачиваться ему путем перечисления на указанный работником счет в банке. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, производятся за счет Работодателя.

7.2.18. В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7.2.19. Время приостановки работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине Работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2.20. 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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.

7.2.21. При выплате заработной платы Работодатель обязан информировать

каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

7.2.22. Рабочее время педагогических и других работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, оплачивается в установленном порядке, с сохранением заработной платы.

8. Режим труда и время отдыха

8.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

8.2. В регулировании вопросов рабочего времени Стороны договорились:

8.2.1. В образовательном учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье, нормативной продолжительностью рабочего времени 35 часов в неделю, при шестидневной один выходной день – воскресенье, нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю.

В течение рабочего дня для всех работников устанавливается обеденный перерыв – 60 минут в период с 12.30 до 13.30.

8.2.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с пунктом 1 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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».

8.2.3. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями.

8.2.4. Объем учебной нагрузки на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Работодателя с учетом мнения комиссии по трудовым спорам. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

8.2.5. При установлении преподавателям, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах, за исключением случаев, указанных в пункте 8.2.9. настоящего раздела. Объем учебной

нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году.

8.2.6. Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, утвержденным директором образовательного учреждения (основание: Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Положение о порядке формирования и распределения учебной педагогической нагрузки ГБПОУ «Профессиональное училище № 49»).

Объем преподавательской работы каждого преподавателя определяется Работодателем самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля специальности (профессии) и ограничивается верхним пределом в учебном году:

- для преподавателей 1440 часов;
- для преподавателей, работающих на условиях совместительства - 360 часов, для преподавателей, совмещающих должности преподавателей - в объеме, установленном в дополнительном соглашении к трудовому договору.
- для преподавателей, работающих на основе почасовой оплаты труда - 300 часов;

8.2.7. В случае письменного заявления педагогического работника, находящегося к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, до начала учебного года - учебная нагрузка устанавливается, при ее распределении на очередной учебный год, на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

8.2.8. Учебная нагрузка, высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников, предлагается прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать 1 месяца в течение календарного года);

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

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации в случае, если учебная нагрузка на год не превышает 720 часов.

8.2.11. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

8.2.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательных программ, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

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.

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

8.3. В регулировании вопросов времени отдыха Стороны договорились:

8.3.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков Стороны руководствуются положениями главы 19 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором.

8.3.2. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков для педагогических работников осуществляется по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с комиссией по трудовым спорам, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

8.3.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском.

8.3.5. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала

отпуска.

8.3.6. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

8.3.7. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска (56 календарных дней).

8.3.8. Педагогическим работникам образовательного учреждения в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 47 пунктом 5 подпунктом 4 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

8.3.9. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению сторон.

Все дни отпусков, предоставляемые по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. Охрана труда

9.1. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работодатель обязуется:

9.1.1. Знакомить работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

9.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивать условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов в области охраны труда.

9.1.3. Совместно с председателем комиссии по трудовым спорам разрабатывать соглашение в области охраны труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

9.1.4. Своевременно, но не реже одного раза в 5 лет организовывать проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принимает меры по снижению

опасных и вредных факторов до нормальных значений.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования в области охраны труда.

9.1.5. С целью создания безопасных условий труда в образовательном учреждении обеспечивать выделение необходимых средств для:

- измерения эффективности вентиляционных систем, измерения параметров электробезопасности с привлечением сторонних организаций, имеющих лицензию на проведение указанных работ;
- своевременного обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, моющими и обеззараживающими средствами, в соответствии с установленными нормами.

9.1.6. Своевременно проводить обучение в области охраны труда и проверку знаний, требований охраны труда работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством в области охраны труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ в области охраны труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
- инструктаж в области охраны труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации ремонту электрооборудования;
- обучение соответствующих работников пожарной безопасности.

9.1.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций в области охраны труда недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.8. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты.

9.1.9. Разрабатывать и утверждать инструкции в области охраны труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения комиссии по трудовым спорам, обеспечивать их наличие на рабочих местах.

9.1.10. В установленном законом порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

9.1.11. Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

9.1.12. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

9.1.13. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами в области охраны труда. При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм

(СанПиН 2.2.4.3359-16) Работодатель по представлению комиссии по трудовым спорам вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы, а именно:

- сокращает продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 15°–17°C (ГОСТ 12.1005-88);
- прекращает работу и занятия в учебных, лабораторных и административных помещениях, если температура в них опускается ниже 15°C;
- сокращает продолжительность рабочего дня на 2 часа для работающих в помещениях, если температура в этих помещениях находится в пределах 29°–31°C;
- прекращает работу в помещениях, если температура в них превышает 32°C

(СанПиН–2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

9.1.14. Информировать работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.1.15. Обеспечивать нормативными документами в области охраны труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда образовательного учреждения.

9.1.16. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

9.1.17. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются Работодателем от работы в установленном законом порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. Обеспечивает работу в образовательном учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей комиссии по трудовым спорам.

9.1.18. Осуществлять совместно с представителями комиссии по трудовым спорам, уполномоченными в области охраны труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и соглашения в области охраны труда.

9.1.19. Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечивать разработку и внедрение профилактических мероприятий

по их предупреждению.

9.1.20. Работодатель обеспечивает наличие аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.

9.1.21. Обеспечивать своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в образовательном учреждении.

9.1.22. Создавать совместно с комиссией по трудовым спорам на паритетной основе комиссию в области охраны труда.

9.1.23. Оборудовать кабинет по охране труда и технике безопасности.

9.1.24. Организовывать проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Гарантии работникам при прохождении диспансеризации:

- работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на 1 рабочий день раз в 3 года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяют по году рождения.

- работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники - получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Заявление подается на согласование непосредственному руководителю или лицу, временно исполняющему его обязанности. Согласованное заявление подают в отдел кадров.

В случае если непосредственный руководитель работника или директор образовательного учреждения не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

Результаты рассмотрения заявления директор образовательного учреждения, его заместители и руководители подразделений оформляют в виде резолюции на заявлении.

Работник обязан предоставить Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Если работник не представит справку, Работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Комиссия по трудовым спорам обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства в области охраны труда силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих комиссию по трудовым спорам.

9.2.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

9.2.3. Организовывать избрание уполномоченных в области охраны труда.

9.2.4. Принимать участие в создании и работе комиссии в области охраны труда.

9.2.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками образовательного учреждения.

9.2.6. Обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

9.2.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства в области охраны труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

9.2.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от администрации образовательного учреждения приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации образовательного учреждения.

9.3. Работник обязуется:

9.3.1. Ежегодно проходить флюорографическое обследование, согласно графика установленного администрацией образовательного учреждения, а также обязательную профилактическую вакцинацию (профилактические прививки). В случае невозможности прохождения флюорографического обследования и профилактической вакцинации в сроки, установленные администрацией образовательного учреждения, работник обязан предоставить справку из медицинского учреждения. Не прохождение вакцинации без уважительной причины является основанием для отстранения от работы без сохранения заработной платы.

9.4. Работник при проведении профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции имеет право на освобождение от работы на два рабочих дня - в день введения вакцины (ее компонентов) и следующий за ним рабочий день - с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Законопроект внесен в Госдуму 04.04.2022 г.

10. Содействие занятости работников

10.1. Стороны проводят политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового

потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых работников.

10.2. Стороны содействуют повышению квалификации работников, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

10.3. Работодатель обязуется:

10.3.1. Уведомлять комиссию по трудовым спорам в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.3.2. Увольнение членов комиссии по трудовым спорам по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) и сокращением численности или штата (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения комиссии по трудовым спорам (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.4. Стороны договорились:

10.4.1. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников образовательного учреждения.

10.4.2. При проведении структурных преобразований в образовательном учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение более 20 человек в течение 30 дней.

10.5. Стороны подтверждают:

10.5.1. Проект штатного расписания согласовывается с председателем комиссии по трудовым спорам.

10.5.2 При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники:

- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и Работодателем или является условием трудового договора;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет или работник, имеющий ребенка-инвалида, в возрасте до 18 лет;

10.5.3. Направление педагогических работников на обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»).

10.5.4. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России «Об утверждении Порядка

проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» сохраняется:

- принцип добровольности прохождения аттестации;
- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения.

11. Гарантии деятельности и защита прав комиссии по трудовым спорам.

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности комиссии по трудовым спорам определяются трудовым законодательством РФ.

11.2. Работодатель:

11.2.1. Предоставляет комиссии по трудовым спорам, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованные, необходимым для работы самой комиссии по трудовым спорам и для проведения собраний работников, обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи и т.д.

11.2.2. Не препятствует правовым и техническим инспекторам комиссии по трудовым спорам осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в образовательном учреждении в соответствии с действующим законодательством.

11.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав комиссии по трудовым спорам и не освобожденных от основной работы, имея в виду, что:

11.3.1. Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного уведомления комиссии по трудовым спорам (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания).

11.3.2. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия комиссии по трудовым спорам.

12. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств.

12.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации настоящего коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, статья 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

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

12.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением настоящего коллективного договора.

12.4. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников образовательного учреждения.

12.5. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров

и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Наименование должности, профессии
1.	Кухонный работник
2.	Повар
3.	Уборщик служебных (производственных) помещений
4.	Мастер производственного обучения по специальности сварщик
5.	Мастер производственного обучения по специальности тракторист

Основание: Приложение к приказу Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н

ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ПРОВОДЯТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ
ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ
(ОБСЛЕДОВАНИЯ) РАБОТНИКОВ

№п/п	Перечень работ
1.	18. Работы в образовательных организациях всех типов и видов (1 р/г).

Основание: Приложение № 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 N 22111) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2020).

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ, КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ С
НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА
РАБОТНИКАМ ЗА НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**

№ п/п	Наименование должности, профессии и категории	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
1	Заместитель директора по АХЧ (0,5 ст.)	Семь
2	Главный бухгалтер	Четырнадцать
3	Бухгалтер	Семь
4	Специалист по закупкам	Семь
5	Секретарь руководителя	Семь

Основание: статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации

Примечание: Работникам, которым в соответствии с законодательством либо по соглашению между работником и работодателем установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя), ненормированный рабочий день не устанавливается.

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТ С ОПАСНЫМИ, ВРЕДНЫМИ И ТЯЖЕЛЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА
КОТОРЫХ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДОПЛАТА**

№ п/п	Перечень работ	Размер доплаты
1.	152. Работа у горячих плит, электро жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.	4% должностного оклада (ставки)

Основание: Приказ Комитета по высшей школе Миннауки России от 07.10.1992 г. № 611 «О ДОПЛАТАХ ЗА НЕБЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКАМ СИСТЕМЫ КОМИТЕТА ПО ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ»; Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 (ред. от 03.01.1991 г.).

Примечание: Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных данным перечнем и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ОБСТОЯТЕЛЬСТВ, В СЛУЧАЕ КОТОРЫХ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
СОХРАНЯЕТ СВОЕ ДЕЙСТВИЕ**

- В случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения;
- В случае реорганизации образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации, часть 6 № 90-ФЗ от 30.06.2006);
- В случае смены формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности (часть 5 № 90-ФЗ от 30.06.2006 г.);
- В случае ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

а

