

Министерство образования и молодежной политики
Свердловской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Полевской многопрофильный техникум им. В.И. Назарова»
(ГАПОУ СО «Полевской многопрофильный техникум им. В.И. Назарова»)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГАПОУ СО «Полевской многопрофильный
техникум им. В.И. Назарова»
Н.И. Торовина
«08» мая 2024 г.

Протокол заседания Профсоюзного
комитета от «19» апреля 2024 г. № 8

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГАПОУ СО «Полевской многопрофильный
техникум им. В.И. Назарова»
П.С. Колобков
«08» мая 2024 г.

Введено в действие на основании приказа
от «08» мая 2024 г. № 88-ог

Принято на заседании Общего собрания
трудового коллектива
Протокол «07» апреля 2024 г. № 01

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
Свердловской области
«Полевской многопрофильный техникум им. В.И. Назарова»
на 2024-2026 гг.

г. Полевской
2024



Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников **Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Полевской многопрофильный техникум им. В.И. Назарова»** (далее – Техникум), создания благоприятных условий деятельности Техникума, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности Сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий Коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками Техникума.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются **Работодатель** (Техникум) в лице директора **Колобкова П.С.** и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюзный комитет) в лице председателя профсоюзного комитета Техникума **Торовиной Н.И.**

Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 г.г., а также руководствоваться Постановлением Правительства Свердловской области № 708-ПП от 12.10.2016 г. «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области» (в редакции Постановлений Правительства Свердловской области от 21.07.2017 № 512-ПП, от 27.09.2018 № 646-ПП, от 17.10.2019 № 684-ПП, от 12.12.2019 № 899-ПП, от 16.10.2020 № 746-ПП, от 24.12.2021 № 967-ПП, от 03.11.2022 № 742-ПП, от 10.08.2023 № 573-ПП, от 09.11.2023 № 836-ПП), Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 08.08.2023 г. № 919-д «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области» (в ред. Приказов Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 11.08.2023 № 940-Д, от 04.09.2023 № 995-Д, от 29.09.2023 № 1106-Д).

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда, в том числе его оплаты, гарантии занятости, условий высвобождения работников, повышения квалификации и переобучения работников, аттестации работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам, порядка исчисления стажа непрерывной работы и другим вопросам.

Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение Работников Техникума по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данный Техникум.

1.3. Условия Коллективного договора обязательны для его Сторон.

1.4. Неурегулированные разногласия разрешаются путем коллективных переговоров Сторон или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Техникума.

1.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.7. 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.

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания трудового коллектива в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в Коллективный договор не могут ухудшать положение Работников, по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права РФ.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования, реорганизации в форме преобразования Техникума, расторжения трудового договора с Руководителем и в других случаях, установленных законодательством.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации Техникума в форме слияния, присоединения, разделения, выделения.

1.11. При ликвидации Техникума Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

Работодатель обязуется:

1.13. Направить подписанный Сторонами Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.14. Довести текст Коллективного договора до всех Работников не позднее двух месяцев после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых Работников под роспись.

1.15. Председатель профсоюзного комитета обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

Раздел 2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор с Работниками заключается в письменной форме составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами (ст. 67 ТК РФ). Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных Федеральным законом.

2.2. Содержание трудового договора, срок трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются с учетом примерной формы трудового договора с Работником Техникума. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом трудового законодательства РФ, региональных правовых актов, локальных нормативных актов Работодателя.

2.3. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерством труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудового договора, в котором конкретизируются его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для начисления стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а так же меры социальной поддержки, предусматривающие, такие обязательные условия оплаты труда, как:

2.3.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей определенной квалификации за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год) за ставку заработной платы;

2.3.2. Размер выплат компенсационного характера работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, с вредными и (или) опасными условиями труда и др.;

2.3.3. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами техникума.

2.4. Работодатель применяет профессиональные стандарты в соответствии со статьей 195.3. Трудового кодекса РФ.

2.5. Если Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой Работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения Работодателем. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой ст. 195.3. Трудового кодекса РФ, применяются Работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации Работников с учетом особенностей выполняемых Работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями.

2.6. При заключении трудового договора Работодатель применяет профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой Работнику для выполнения определенной трудовой функции, если они установлены Трудовым кодексом РФ.

2.7. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении трудового договора. Условия трудового

договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством РФ, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Техникума не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

2.8. Работники Техникума, включая Руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Техникуме преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не является совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим и руководящим работникам иных образовательных организаций, работникам организаций, предприятий и учреждений осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета при условии, если преподаватели, для которых Техникум является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы (720 часов).

2.9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

2.9.1. Временный перевод работников на дистанционную работу осуществляется в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.10. В сфере трудовых отношений Работодатель обязан:

2.10.1. Знакомить Работника под роспись, до подписания трудового договора с Уставом Техникума, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.10.2. Руководствоваться Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ 21.02.2022 № 225), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, в том числе разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

2.10.3. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических и иных категорий Работников Техникума с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам Работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

2.10.4. Оформлять изменение определенных сторонами условий трудового договора, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, заключенному между Работником и Работодателем.

2.10.5. Производить по соглашению сторон трудового договора в письменной форме изменения в определенные сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора для педагогических Работников допускается, как правило, на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (при изменении образовательных программ, изменении часов по учебному плану, уменьшении (увеличении) количества групп, направлений подготовки, укомплектованности персоналом и др. объективным обстоятельствам).

2.10.6. Уведомлять Работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено трудовым законодательством РФ (ст. ст. 74, 162 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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.

Раздел 3. Гарантии содействия занятости, трудоустройства и социальной защищенности при потере работы

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях Работников – не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов Работников в течение 90 календарных дней в Техникуме.

3.2. В случае ликвидации Техникума уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.3. Пересмотр и введение новых норм труда, изменение условий оплаты труда, изменение определенных сторонами условий трудового договора производятся Работодателем с предоставлением финансово-экономического обоснования, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, в сроки, установленные трудовым законодательством.

3.4. Принять все меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет:

- внутренних перемещений Работников;
- увеличения объемов работ, выполняемых силами своих подразделений, а не сторонними организациями.

3.5. При необходимости проведения сокращения рабочих мест (должностей), с учетом мнения профсоюзного комитета, принимать следующие меры:

- ликвидацию вакансий (штатное расписание);

- введение временных ограничений (запрет) приема на работу новых Работников;
- введение временных ограничений (запрет) на совмещение профессий и должностей по согласованию с Руководителями структурных подразделений (отделов, служб);
- увольнение Работников-совместителей (при заполнении штатной единицы основным Работником, подлежащим высвобождению);
- сокращение продолжительности рабочего дня (смены) не педагогическим работникам;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению Работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при их отсутствии – на любые имеющиеся вакансии;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению Работников с более высокой квалификацией на должности, замещаемые Работниками низкой квалификацией;
- предоставление желающим Работникам отпусков без сохранения заработной платы (по личному заявлению);
- организацию переподготовки кадров;
- организацию профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации высвобождаемых Работников до наступления срока расторжения трудового договора по согласованию с профсоюзным комитетом;
- стимулирование Работников, достигших пенсионного возраста, имеющих право на полную государственную пенсию по возрасту, к увольнению по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 3, 8 части 1 статьи 77 ТК РФ.

3.6. Высвобождение Работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.7. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюзного комитета, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с Работником, являющимся членом профсоюзного комитета, Работодатель направляет в профсоюзный комитет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.8. Предоставлять Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 1 дня в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка (по личному заявлению).

3.9. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата Работников при равной производительности труда и квалификации предоставлять категориям Работников помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, также:

- лиц, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;
- одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет;

- родителей (родителя), воспитывающих детей-инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;
- лиц, награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председателя профсоюзного комитета;
- молодых специалистов, имеющих трудовой стаж не менее одного года;
- работников, совмещающих работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

3.10. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата Работников (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.11. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий Работников Техникума в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

3.12. Содействовать организациям и органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, в организации сезонной занятости обучающихся.

Раздел 4. Повышение квалификации, профессиональная подготовка

4.1. Работодатель самостоятельно определяет:

4.1.1. Потребность в кадрах (в том числе и педагогических) с учетом перспектив развития Техникума, ФГОС, учебных планов и программ.

4.1.2. Потребность в получении педагогическими Работниками дополнительного профессионального образования, стажировки и переподготовки кадров для нужд Техникума и принимает меры по повышению качества кадрового потенциала. Работодатель обеспечивает направление педагогических Работников для получения дополнительного профессионального образования по программе повышения квалификации, программам переподготовки, стажировки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы.

4.2. В случае направления Работника для повышения квалификации, сохраняет его среднюю заработную плату по основному месту работы, а при направлении для повышения квалификации в другую местность, оплачивает командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Свердловской области (ст. 187 ТК РФ).

4.3. Повышение квалификации с отрывом от работы по направлению Работодателя является обязанностью Работника, установленной трудовым законодательством, непосредственно связанной с трудовой деятельностью.

4.4. Предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также допущенных к соисканию ученой степени кандидата и или доктора наук (гл. 26 ТК РФ) и успешно осваивающим образовательные программы при получении образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 177 ТК РФ.

4.5. Обеспечить право Работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение по новым специальностям и профессиям.

Раздел 5. Аттестация педагогических и руководящих работников. Гарантии и компенсации

Работодатель обязуется:

5.1. Организовывать проведение аттестации педагогических и руководящих Работников.

5.2. Организует проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196. В состав аттестационной комиссии Техникума в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

5.3. Локальные нормативные акты, приказы о формировании аттестационной комиссии Техникума, ее состав, списки педагогических Работников, подлежащих аттестации, график ее проведения принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.4. Заслуги педагогических Работников, связанные с наличием почетных званий, отраслевых знаков отличия, государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности и т.п., могут приниматься при аттестации как результат работы, личный вклад в повышение качества образования и т.п. Принятие решения для данной категории педагогических Работников может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и показателей профессиональной деятельности, которое согласовано с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических Работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

5.6. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического Работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического Работника;

- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата Работников Техникума;

- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического Работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

5.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников, на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

5.8. При аттестации Работников, в аттестационную комиссию может прилагаться ходатайство работодателя в аттестационную комиссию, характеризующее деятельность педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации (далее - ходатайство работодателя).

Ходатайство работодателя формируется на основе решения педагогического совета образовательной организации, на котором рассматривалась деятельность педагогического работника, осуществляющего методическую работу или наставничество, согласованного с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации.

5.9. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим Работникам, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

5.10. В случае выполнения педагогическим Работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности в соответствии с локальным нормативным актом Техникума.

5.11. В случае выполнения педагогическим Работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных организациях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности в соответствии с локальным нормативным актом Техникума.

5.12. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не

более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в вооруженные силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности в той же организации.

5.12. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 5.11 было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в Техникуме (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в Техникум, из которого он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с пунктом 5.11 в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников нахождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим Работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем первым настоящего пункта.

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны пришли к соглашению об урегулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходя из того, что:

6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Техникума и условиями трудового договора (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, расписанием учебных занятий, утверждаемыми локальными нормативными актами.

6.1.2. Для педагогических работников техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

6.1.3. Конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности педагогических Работников, с учетом особенностей их труда, регулируется приказом 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», обязанностями, возложенными на них трудовым договором и Уставом Техникума.

6.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников, включающий предоставление перерывов и выходных дней, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Техникума с учетом режима деятельности Техникума, графиками работы, а для педагогических Работников дополнительно - расписанием учебных занятий, каникул, учебной нагрузкой, планами работы Техникума и др.

6.1.5. Нормируемой частью рабочего времени по выполнению учебной (преподавательской) работы для преподавателей Техникума, является: - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 720 часов в год, - верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

6.1.6. Другая часть педагогической работы Работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, Устава Техникума, тарифно-квалификационных характеристик, регулируется планами работы и включает в том числе выполнением дополнительно возложенных на педагогических Работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда: а) кураторство, б) проверку тетрадей, в) заведование учебным кабинетом, г) за заведование предметно-цикловой комиссией, д) наставничество.

6.1.7. Каникулярный период, не совпадающий с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других Работников Техникума.

6.1.8. Оплата труда педагогических Работников, ведущих преподавательскую работу за время работы в период зимних, летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.1.9. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего больших перерывов между занятиями. Преподавателям может быть предусмотрен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при условии, если педагогическая нагрузка не превышает 720 часов.

6.1.10. Дни в течение недели, свободные для педагогических Работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, выполнения иных обязанностей (кураторство), предусмотренных планом работы техникума (заседания педагогического совета, методических объединений,

родительские собрания, методической деятельности и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.1.11. Объем учебной нагрузки на новый учебный год устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности педагогическими кадрами и других условий работы в Техникуме.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

6.1.12. Учебная нагрузка в объеме больше или меньше нормы (720 час), устанавливается преподавателям с их письменного согласия.

6.1.13. Учебная нагрузка педагогическим Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими преподавателями.

6.2. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим Работникам других образовательных учреждений возможно только в том случае, если педагогические Работники, для которых Техникум является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку 720 часов учебной нагрузки.

6.3. Стороны пришли к соглашению, что:

6.3.1. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.3.2. Общим выходным днем в Техникуме является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

6.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных Работников Техникума к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях, предусмотренных ТК РФ, с письменного согласия Работников с учетом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Работник не несет ответственности за неявку на работу в выходные и праздничные дни, если он не был ознакомлен с приказом под роспись.

6.3.4. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 99 ТК РФ), допускается привлечение Работника к сверхурочным работам с его письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, 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, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.3.5. Работодатель предоставляет перерыв для приема пищи Работникам в течение рабочего дня, который в рабочее время не включается. Перерыв для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3.6. Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим Работникам Техникума обеспечивается возможность приема пищи в течение перерывов между занятиями (перемен), одновременно с обучающимися в столовой (буфете) Техникума.

6.3.7. Работодатель обеспечивает питьевой режим в Техникуме путем установки в доступных местах кулеров с питьевой водой.

6.3.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

6.3.9. Отдельным категориям работников в соответствии с трудовым законодательством РФ и другими федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- мужу в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.3.10. Продление или перенесение, разделение ежегодного отпуска на части, отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

6.3.11. Часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занимающим должности в соответствии с перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем в соответствии с локальным нормативным актом Техникума.

6.4.2. Предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению (ст. 262 ТК РФ).

6.4.3. Предоставлять работникам отпуск:

с сохранением заработной платы в следующих случаях: - при рождении ребенка в семье – до 3 дней; - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день; - в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня; - для проводов детей в армию - 2 дня; - в случае регистрации брака работника - до 3 дней; - смерти близких родственников – до 3 дней; - прохождение диспансеризации – 1 день раз в 3 года, работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка) (ст. 185.1 ТК РФ);

без сохранения заработной платы - работающим пенсионерам по старости – до 14 дней; - участникам Великой Отечественной войны – до 35 дней; - родителям, женам (мужьям) военнослужащих погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 15 дней; - работающим инвалидам – до 60 дней; - имеющим ребенка в возрасте до 16 лет - 1 день ежемесячно (ст. 319 ТК РФ).

6.4.4. Работодатель может предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по заявлению Работника продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям Работников (ст. 263 ТК РФ): - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; - одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет; - работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Раздел 7. Оплата и нормирование труда

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Заработная плата Работников Техникума состоит из – должностного оклада; – выплаты компенсационного характера; – выплат стимулирующего характера.

7.1.2. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, в соответствии с законодательством.

7.1.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 29 числа текущего месяца и 14 числа следующего месяца. Выплата заработной платы осуществляется в денежной форме, путем перечисления средств на зарплатную карту работника в кредитном учреждении.

7.1.4. Работодатель самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя должности в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

7.1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

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

7.1.7. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются по часовым ставкам после выполнения всей годовой нагрузки ежемесячно или в конце года.

7.1.8. В целях повышения социального статуса педагогических Работников: – проводить ежеквартально мониторинг системы оплаты труда в Техникуме; – совместно разрабатывать предложения по повышению уровня оплаты труда Работников Техникума.

7.1.9. Техникум разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом следующие локальные нормативные акты:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников на учебный год;
- положение об оплате труда работников;
- положение о стимулирующих выплатах и о единовременном премировании, материальной помощи работников;
- соглашение по охране труда;
- положение о порядке рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров;
- положение о приносящей доход деятельности;
- положение о комиссии по стимулированию работников.

7.1.10. В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки входит представитель профсоюзного комитета.

7.1.11. Устанавливая учебную нагрузку на новый учебный год педагогическим Работникам, для которых Техникум является основным местом работы, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах.

7.2. Работодатель обеспечивает:

7.2.1. При увеличении расходов на оплату труда за счет средств областного бюджета, в первую очередь, производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда компенсационной и стимулирующей части в размере не более 30 процентов. В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

7.2.2. Равную оплату за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации, предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

7.2.3. Выплаты за выполнение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных в размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

7.2.4. Условия для оплаты труда Работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Техникума.

7.2.5. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в Свердловской области).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в Свердловской области).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в Свердловской области).

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего его заработка, неполученной оплаты (ст. 234 ТК РФ).

7.3.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки.

7.3.3. Сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине администрации или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.3.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленной в Свердловской области. Размер минимальной заработной платы устанавливается по результатам переговоров между Правительством Свердловской области, Свердловским областным советом профсоюзов.

7.3.5. Ежемесячная доплата к заработной плате производится Работникам, отработавшим установленную месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата, ниже установленного размера минимальной заработной платы в Свердловской

области. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

7.3.6. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим Работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

7.3.7. Устанавливать педагогическим Работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ (Приказ 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».

7.3.8. Устанавливать преподавателям ежегодно до начала учебного года приказом объем учебной нагрузки за одну ставку заработной платы в количестве 720 часов, на учебный год.

7.3.9. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 01 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

7.3.10. Устанавливать учебную нагрузку педагогических Работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.3.11. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным Работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая Работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) с учетом мнения профсоюзного комитета и при условии, если Работники, для которых данный Техникум является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

7.3.12. Уведомить работника в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

7.3.13. При возложении на преподавателей, для которых данный Техникум является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

7.3.14. Выплачивать преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года:

1) заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

2) заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

7.3.15. Обеспечивать своевременную выдачу каждому Работнику расчетного листка, который содержит сведения о составных частях заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в срок за 1 рабочий день до даты выплаты заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст.136 ТК РФ).

7.3.16. Производить оплату труда за Работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

7.3.17. Производить выплату Работникам за работу с вредными условиями труда согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда (при наличии, проведенной процедуры специальной оценки условий труда).

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования; создание и функционирование системы управления охраной труда; соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда; систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку; реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда; режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и другие обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

8.1.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране труда и улучшению безопасности труда.

Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда, утвержденном в Техникуме.

8.1.3. Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

8.1.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства на эксплуатационные расходы на содержание Техникума.

8.1.5. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, (действующей аттестации рабочих мест) проводимой в порядке и сроки, согласованные с профсоюзным комитетом.

8.1.6. Два раза в год проводить под роспись инструктаж по охране труда, организовать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

Создать комиссию по проверке знаний Работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

8.1.7. Обеспечивать Работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт Техникума.

8.1.8. Обеспечить проведение бесплатных для Работников в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров Работников в соответствии с Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, утвержденным приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.1.9. Приобретать и выдавать за счет собственных средств сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

8.1.10. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Специальную оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений, если иное не установлено федеральным законом.

8.1.11. Предоставить Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест следующие компенсации:

- минимальный размер повышенной оплаты труда 4% оклада;
- минимальная продолжительность дополнительного отпуска 7 календарных дней;
- сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Размер выплат устанавливается по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.1.12. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

8.1.13. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.1.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н.

8.1.15. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, в размерах 0,2 % от размера страхового тарифа в соответствии с классом профессионального риска.

8.1.16. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 216.1 ТК РФ).

8.1.17. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

8.1.18. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

8.1.19. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.20. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.21. Один раз в полгода информировать коллектив Техникума о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листов временной нетрудоспособности.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для Работников Техникума, оплачивающих членские взносы.

8.2.2. Обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профсоюзного комитета.

8.2.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения.

8.2.4. Согласовывать и осуществлять контроль совместно с работодателем исполнения Соглашения по охране труда.

8.2.5. Участвовать в организации обучения Работников знаниям по охране труда.

8.2.6. Регулярно заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

8.2.7. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

8.2.8. Помогать администрации в подготовке Техникума к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке Техникума.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

8.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

8.3.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников.

8.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

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

Раздел 9. Социальные гарантии

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Содействовать в предоставлении Работникам Техникума путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях.

По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать о выделении путевок Работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» и в другие санатории - профилактории.

В случае выделения Работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), Работодатель предоставляет Работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

9.1.2. Способствовать приобретению для детей сотрудников Техникума:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние елки.

9.1.3. Оказывать единовременную материальную помощь (из средств бюджета и/или приносящей доход деятельности) в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах и о единовременном премировании, материальной помощи работников.

9.1.4. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившим на постоянную работу в Техникум на педагогические должности выплачивать единовременно пособие на обзаведение хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

9.1.5. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками Техникума и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

В случае участия Работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

Раздел 10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда Работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

10.1.2. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюзов 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 профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности профсоюзного комитета согласно ТК РФ, Федеральному закону от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2.2. Принимать решение о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюзного комитета, с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации (его заместителя) – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (Полевской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации) в порядке и в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ.

10.2.3. Предоставлять по запросу профсоюзного комитета информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения Техникума за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы Работникам и по другим социально-трудовым вопросам.

10.2.4. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзного комитета во все подразделения Техникума, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности Работников.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзного комитета, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы Работников, а также не являющихся членами профсоюзного комитета, но перечисляющих 1% из заработной платы, на счет Полевской городской организации Профсоюза народного образования и науки РФ.

10.2.6. Предоставлять членам профсоюзного комитета на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых профсоюзным комитетом.

10.2.7. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюзного комитета, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

10.2.8. Предоставлять профсоюзному комитету бесплатно необходимое помещение с оборудованием, средствами связи, оргтехники, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного комитета и для проведения собраний работников.

10.2.9. Установить надбавку из базовой части фонда оплаты труда в размере от 20 до 50 процентов размера оклада Работнику Техникума, избранному председателем профсоюзного комитета, и надбавку в размере 10 процентов размера оклада уполномоченному по охране труда.

10.2.10. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических Работников (на соответствие занимаемой должности), охраны труда, социальному страхованию и других (по согласованию с Работодателем).

10.2.11. Работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- угроза массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству Российской Федерации.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

10.3.1. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде, об охране труда и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюзной организации в судебных и других правоохранительных органах, в комиссиях по трудовым спорам.

10.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами профсоюзной организации.

10.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или в целях установления квалификационной категории принимать участие в работе соответствующих аттестационных комиссий.

10.3.5. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильем.

10.3.6. Оказывать руководителю техникума необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства.

10.3.7. Оказывать содействие руководителю техникума – членам Профсоюза по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

10.3.8. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

10.3.9. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

10.3.10. Готовить методические пособия, вести разъяснительную, просветительскую работу, проводить обучающие совместные семинары в техникуме.

10.3.11. Награждать работников – членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

10.3.12. Ходатайствовать о представлении работников – членов Профсоюза к наградам Свердловской области, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 11. Пожарная безопасность

11.1. **Работодатель обеспечивает** в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности в Техникуме в соответствии с требованиями законодательства:

11.1.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

11.1.2. Обеспечивает Техникум нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

11.1.3. Содержит в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров;

11.1.4. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара,

11.1.5. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников Техникума;

11.1.6. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

11.1.7. Организует и проводит в Техникуме изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений и организации».

11.1.8. Готовит инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ на складе и в гараже Техникума в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции учебных и вспомогательных помещений.

11.1.9. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности: размещает знаки «Курение табака и пользование открытым огнем запрещено», обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы; усиливает воспитательную работу в студенческом коллективе.

11.1.10. Осуществляет систематические осмотры территорий Техникума по обеспечению на них пожаробезопасной обстановки (захламенность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям Техникума).

11.1.11. Готовит и предоставляет по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора информацию о состоянии пожарной безопасности в Техникуме.

11.1.12. Незамедлительно сообщает в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

11.2. Профсоюзный комитет обязуется:

11.2.1. Организовать проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в Техникуме (исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей).

11.2.2. Принимать участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников и обучающихся по действиям при возникновении пожара.

11.2.3. Организовать и осуществлять проверки состояния средств пожаротушения: (исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность автоматических средств пожаротушения).

11.2.4. Организовать в соответствии с планом проверки обеспечения пожарной безопасности на электрооборудовании, в компьютерных классах, и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности: (приказы, инструкции, журналы инструктажа по пожарной безопасности).

11.3. Стороны договорились:

11.3.1. По результатам проверок совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.

11.3.2. Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

11.3.3. Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

12.2. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств, приказом работодателя назначается комиссия (ответственные лица) от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Коллективного договора.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

12.3. Стороны в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуются ежегодно (один раз в полугодие) отчитываться о выполнении Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива Техникума, информировать Работников о финансово-экономическом положении, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

12.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.