

СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения	3
2	Обязательства сторон соглашения и их представителей	4
3	Трудовые отношения	7
4	Рабочее время и время отдыха	12
5	Оплата и нормы труда	17
6	Социальные гарантии, льготы, компенсации	23
7	Охрана труда и здоровья	26
8	Развитие молодежного кадрового потенциала	29
9	Дополнительное профессиональное образование работников	31
10	Гарантии при аттестации педагогических работников	32
11	Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза	38
12	Заключительные положения	40
13	Приложение 1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска	42
14	Приложение 2. Перечень профессий, связанных с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышенную оплату труда	43
15	Приложение 3. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях	44

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Белоярский политехнический колледж» Гапончиковой Ларисы Валерьевны (далее – **Работодатель**) и работниками бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Белоярский политехнический колледж» (далее – **Работники**) в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Белоярский политехнический колледж» Сусловой Алёны Юрьевны (далее – **Профсоюз**), и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем в бюджетном учреждении профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Белоярский политехнический колледж» (далее – **учреждение/образовательная организация/колледж**).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.

1.3. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, определения взаимных профессиональных прав, интересов, обязательств работников и работодателя, создания благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами и устанавливает дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии, льготы и преимущества для работников.

1.4. Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности обеспечения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству.

1.6. В соответствии со ст. 43¹ Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников недействительны, и не подлежат применению.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьей 27² Трудового кодекса Российской Федерации и нормами главы 61³ Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

¹ Статья 43. Действие коллективного договора Трудового Кодекса Российской Федерации

² Статья 27. Формы социального партнёрства Трудового Кодекса Российской Федерации

³ Статья 61. Вступление трудового договора в силу Трудового Кодекса Российской Федерации

1.9. 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 (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44⁴ Трудового кодекса Российской Федерации). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.10. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

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

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.04.2025 года и действует до 31.03.2028 года включительно.

1.13. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательной организации и необходимость улучшения положения работников, стороны обязуются совместно:

- соблюдать условия настоящего коллективного договора и выполнять его положения;
- осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;
- добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников Колледжа.

2.2. В установленном порядке, при формировании бюджета образовательной организации, принимать меры для включения в бюджет образовательной организации ассигнований на следующие цели:

- проведение мероприятий, направленных на соблюдение норм охраны труда, правил пожарной безопасности и антитеррористической защищенности;
- обеспечение проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников образовательной организации;
- модернизацию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов и руководителей образовательной организации, в том числе средств на повышение квалификации и переподготовку педагогических кадров;
- развитие системы выявления, поддержки и сопровождения лидеров в сфере образования;
- на оплату труда работников образовательной организации, включая должностные оклады (тарифные ставки) с учетом коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления и территории, а также компенсационные, стимулирующие, социальные и иные выплаты. При этом перечень и размер таких коэффициентов и выплат должны быть для образовательной организации не менее величины, установленной действующим законодательством Российской Федерации;
- выплату ежемесячной денежной компенсации для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников образовательных

⁴ Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора Трудового Кодекса Российской Федерации

учреждений (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом);

- выплаты единовременного пособия молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности;

- выплату единовременного денежного вознаграждения директору, заместителям директора и педагогическим работникам образовательной организации, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных учреждениях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в соответствии с коллективным договором. Эти средства учитываются при формировании смет доходов и расходов Колледжа в виде отчислений Профсоюзу в размере не менее 0,15% от объема ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда.

2.3. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с Трудового кодекса Российской Федерации участвуют в управлении образовательной организацией. Представитель работников - Профсоюз в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст. 53.1⁵ Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4. Работодатель обязуется:

- выполнять условия коллективного договора;

- признавать Профсоюз (председателя Профсоюза, профсоюзный комитет) единственными полномочными представителями трудового коллектива, ведущими коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющими интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений (вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков социальных льгот и гарантий членам коллектива);

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников образовательной организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, сайт и др.) а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами;

- организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников образовательной организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации обеспечивать ее финансирование;

- предоставлять Профсоюзу по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, учредительными документами образовательной организации, настоящим коллективным договором, иными федеральными законами;

- сотрудничать с Профсоюзом, своевременно рассматривать конструктивные предложения и требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

- заблаговременно информировать Профсоюз о подготовке и принятии приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников образовательной организации, учитывать его мнение и положения настоящего коллективного договора;

- обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе Совета образовательной организации, совещаний, комиссий и других мероприятиях;

- включать представителей Профсоюза в коллегиальные органы управления Колледжа, с созданием условий для их участия;

⁵ Статья 53.1. Участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса Трудового Кодекса Российской Федерации

- оперативно рассматривать и совместно обсуждать с Профсоюзом вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее десяти рабочих дней сообщить Профсоюзу свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- информировать Профсоюз о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления Профсоюзу копий документов о принятии таких решений в течение пяти рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимать с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном трудовым законодательством⁶, и отраслевым соглашением⁷.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.5. Профсоюз обязуется:

- содействовать эффективной работе образовательной организации, а также предотвращению коллективных трудовых споров;

- направлять работодателю в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласование), при принятии локальных нормативных актов, требующих учета мнения, а также расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза⁸;

- сообщать работодателю и учитывать его мнение при планировании мероприятий, организуемых Профсоюзом;

- оказывать помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора;

- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

- вносить предложения работодателю по управлению образовательной организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

- представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»⁹.

- представлять и защищать права и интересы работников, не являющиеся членами Профсоюза, если данные работники уполномочили Профсоюз представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом¹⁰.

⁶ Статья 372. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов Трудового Кодекса Российской Федерации

⁷ Отраслевое соглашение между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

⁸ Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя Трудового Кодекса Российской Федерации

⁹ Статья 29. Представители работников Трудового Кодекса Российской Федерации

¹⁰ Статья 30. Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями Трудового Кодекса Российской Федерации

- совместно с работодателем создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих при коллективных переговорах;
- участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- осуществлять контроль за: соблюдением образовательной организации трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; соблюдением норм труда и отдыха; соблюдением норм и правил охраны труда; своевременной выплатой заработной платы, за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты; соблюдением порядка проведения аттестации педагогических и иных работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности; выполнением коллективного договора, отраслевого соглашения в образовательной организации, соглашения по охране труда; соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам образовательной организации;
- принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации;
- проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их трудовых правах, о роли Профсоюза в защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих: законодательству о труде; охране труда; обязательствам коллективного договора; соглашениям;
- ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым договором, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Трудовой договор с работниками колледжа заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заклучение 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 иных случаях¹¹.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями, локальными актами образовательной организации и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия¹², в том числе для педагогических работников объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме.

3.6. К педагогической деятельности¹³, допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации в сфере образования.

3.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам ежегодно устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности

¹¹ Статья 59. Срочный трудовой договор Трудового Кодекса Российской Федерации

¹² Статья 57. Содержание трудового договора Трудового Кодекса Российской Федерации

¹³ Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью Трудового Кодекса Российской Федерации

кадрами, других конкретных условий с учетом мнения Профсоюза. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год. Верхний предел учебной нагрузки составляет 1440 часов¹⁴.

3.8. Директор, заместители директора, руководители структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях в объеме не более половины месячной нормы рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы), которая не считается совместительством.

3.9. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

3.10. Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.11. При заключении трудового договора работник предъявляет Работодателю:

- документ, удостоверяющий личность (паспорт);
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; (статья 66.1 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;
- 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.

3.12. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

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

¹⁴ п. 7.1.1. Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

3.14. 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.

3.15. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты btek@mail.ru:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.16. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

3.18. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации¹⁵, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.19. В случае прекращения трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора¹⁶, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

3.20. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.21. Основания для прекращения трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации¹⁷ применяются в случае, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

3.22. При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части 1 статьи 83 и взаимосвязанных положений абзаца третьего части 2 статьи 331 и 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при решении вопроса о приеме на работу лиц, подпадающих под действие указанных норм, работодатель руководствуется постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 18.07.2013 № 19-П.

3.23. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, с правами и обязанностями работника по соответствующей

¹⁵ «несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации» Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя Трудового Кодекса Российской Федерации

¹⁶ «отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса)» Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора Трудового Кодекса Российской Федерации

¹⁷ «нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса)» Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора Трудового Кодекса Российской Федерации

должности, должностной инструкцией, социальными, трудовыми правами и гарантиями для работников образовательной организации и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы).

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.24. Включать в трудовой договор обязательные условия¹⁸, конкретизируя должностные обязанности работника, объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.25. Осуществлять изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации¹⁹.

Временный перевод педагогического работника на другую работу²⁰ возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к соответствующему трудовому договору с учетом положений настоящего коллективного договора.

3.26. Деятельность по классному руководству возлагать на педагогического работника образовательной организации с его письменного согласия приказом по образовательной организации.

3.27. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

3.28. Уведомлять Профсоюз в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками²¹, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

¹⁸ Статья 57. Содержание трудового договора Трудового Кодекса Российской Федерации

¹⁹ часть 2 и 3 статьи 72.2 и статья 74 Трудового Кодекса Российской Федерации

²⁰ Статья 72.2. Временный перевод на другую работу Трудового Кодекса Российской Федерации

²¹ Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя Трудового Кодекса Российской Федерации

3.29. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных²² преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста проработавшие в организации свыше 10 лет, которым до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 2 лет;
- педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной страховой пенсии по старости;
- работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18-ти лет, а также детей, не достигших возраста 23-х лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательной организации;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.

3.30. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81²³, абзацем 3 части первой статьи 84²⁴, пунктами 1, 2 статьи 336²⁵ Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя производить только с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

3.31. С учетом Профсоюза определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.32. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности²⁶, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.33. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

3.34. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

3.35. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, соглашений, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.

²² Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников Трудового Кодекса Российской Федерации

²³ Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

²⁴ Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора

²⁵ Статья 336. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником, а также руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования и руководителем ее филиала

²⁶ «несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации» Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя Трудового Кодекса Российской Федерации

3.36. Обеспечивает обязательное участие представителя Профсоюза в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям²⁷, включая в состав аттестационной комиссии представителя Профсоюза в целях защиты прав работников в том числе педагогических работников как это обусловлено требованиями трудового законодательства.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что в соответствии с требованиями трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Колледжа, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Профсоюзом.

4.2. Режим рабочего времени преподавателей, педагогов дополнительного образования, других педагогических работников Колледжа в период учебных занятий при выполнении должностных обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями, состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком и выполнением всего круга обязанностей;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется локальными нормативными актами Колледжа, графиками и планами работ, в том числе индивидуальным графиком педагогического работника.

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

4.4. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы и заблаговременно доводя его до сведения работников.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с Профсоюзом.

4.5. Оплата труда педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих педагогическую работу, за время работы в период зимних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.6. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

4.7. В каникулярное время, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации в пределах рабочего времени осуществляет свои трудовые функции в соответствии с должностными обязанностями, предусмотренными трудовым договором, а также может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленной им продолжительности рабочего времени, с сохранением заработной платы.

²⁷ Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя Трудового Кодекса Российской Федерации

4.8. 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.

4.9. В период полной или частичной отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим или климатическим метеоусловиям, и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации с сохранением заработной платы.

4.10. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников (педагогических и иных) на режим удаленной (дистанционной) работы, установленные на дату перевода и если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе в соответствии порядком и условиями, определенным локальным нормативным актом организации.

4.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности Педагогическим работникам с учетом учебной нагрузки (не более 24 часов в неделю) предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Педагогическим работникам обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

4.13. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.14. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Для воспитателей и дежурных по общежитию устанавливается приказом гибкий (сменный) график работы с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период не может превышать три месяца.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может быть более 12 часов в смену при условии соблюдения баланса рабочего времени и времени отдыха в учетном периоде, за исключением работников, для которых продолжительность ежедневной работы (смены) установлена статьей 94 Трудового кодекса Российской Федерации и работников, особенности режима рабочего времени и времени отдыха которых определяются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации

4.15. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Колледжа, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима

деятельности и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, локальными нормативными актами образовательной организации, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудового кодекса Российской Федерации.

4.17. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время в выходные и праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлекать работников, работающих на должностях, указанных в перечне должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день, к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в соответствии с положениями действующего законодательства²⁸.

4.18. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию и письменному заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит и может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию с работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

4.19. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Инвалидам предоставляется ежегодный основной отпуск не менее 30 календарных дней.

4.21. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Всем работникам Колледжа предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня.

4.22. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Профсоюза²⁹ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.23. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По

²⁸ Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

²⁹ Статья 372. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев³⁰.

4.24. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профсоюза.

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

4.27. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

4.28. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.29. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.30. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска или его части на другой год, допускаются только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.31. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника:

- в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска;
- при выполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

4.32. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.33. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.34. По соглашению сторон трудового договора, при условии достаточности средств фонда оплаты труда Колледжа, денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск³¹.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.35. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139³² Трудового кодекса Российской Федерации.

³⁰ Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

³¹ Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

³² Статья 139. Исчисление средней заработной платы

4.36. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим полный учебный год, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.37. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого не может быть менее 3 календарных дней³³.

4.38. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени закреплен в Приложении 1 к Коллективному договору.

4.39. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время.

4.40. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда обеспечивается право на дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней³⁴.

4.41. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, (в том числе, при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, а также в других случаях, установленных трудовым законодательством), работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем³⁵.

4.42. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, проводов в армию, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работникам - одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работникам – отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы, на основании их письменного заявления ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами Российской Федерации.

Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо частями на основании письменного заявления работника.

Переносить этот отпуск на следующий рабочий год нельзя.

³³ Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

³⁴ Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

³⁵ Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы

4.43. Профсоюз обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

- предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации;
- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Формирование системы оплаты труда работников Колледжа, включая выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера, осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, эффективности выполнения трудовых функций, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации педагогических работников государственных организаций, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения Профсоюзного комитета;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Колледжа;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

5.2. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Колледжа, осуществляется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им государственного задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников организации, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидий на иные цели и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

5.3. Заработная плата работников образовательной организации состоит из:

- Должностного оклада (тарифной ставки);

- Компенсационных выплат;

- Стимулирующих выплат;

- Иных выплат, предусмотренных нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца, в денежной форме, путем осуществления безналичных переводов в кредитную организацию на указанный

Работником расчетный счет, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена³⁶.

5.5. Днями выплаты заработной платы являются: 7 и 22 число каждого месяца (22 числа текущего месяца производится выплата заработной платы за первую отработанную половину текущего месяца, за вторую отработанную половину текущего месяца выплата заработной платы производится 7 числа следующего месяца за отработанным).

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

5.7. Работник вправе выбрать любую кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

5.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующими нормативными локальными актами учреждения, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера;

- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

- выплаты стимулирующего характера;

- премиальные выплаты.

5.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в автономном округе.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном законодательством³⁷.

5.10. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе работодатель осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Не допускается регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы за счёт выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, сверхурочной работе, за выполнение работ в ночное время (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в выходные и нерабочие праздничные дни), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также за счёт совместительства.

При регулировании размера минимальной заработной платы учитываются компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.11. Перечень компенсационных выплат устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

5.12. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной

³⁶ Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

³⁷ Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда"

надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.13. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет выплаты, гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.14. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату выполнения трудовых обязанностей, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за развитие внебюджетной и иной приносящей доход деятельности);
- за качество и эффективность выполняемых работ;
- за квалификационную категорию, учетную степень;
- премиальные и иные поощрительные выплаты по итогам работы за квартал, год.

Конкретный перечень, размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, по согласованию с Профсоюзом и закрепляются локальным нормативным актом образовательной организации.

5.15. При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур с участием представителей Профсоюза.

5.16. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за высокую результативность работы.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации с учетом мнения Профсоюза. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

5.17. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальным нормативным актом организации с учетом мнения Профсоюза, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации.

5.18. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации с учетом мнения Профсоюза.

5.19. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации с учетом мнения Профсоюза. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.20. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание или уволенным за виновные действия.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год устанавливаются нормативным правовым актом Колледжа с учетом мнения Профсоюза.

5.21. Работнику, не отработавшему полный календарный год, премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в календарном году. При этом выплата осуществляется в размере и в сроки, установленные решением работодателя о премиальной выплате по итогам работы за год всем работникам.

5.22. К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

5.23. Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

5.24. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах средств фонда оплаты труда.

5.25. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в полном размере при возникновении права на ежегодный оплачиваемый отпуск. Работникам, проработавшим менее шести месяцев, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы производится пропорционально отработанному времени в текущем календарном году. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

5.26. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии в случаях и порядке, установленных коллективным договором и (или) локальным нормативным актом, принятым с учетом мотивированного мнения Профсоюза, производится по согласованию с Департаментом образования и науки Ханты-мансийского автономного округа – Югры, не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 (десять тысяч) рублей.

5.27. Коллективным договором и (или) локальным нормативным актом учреждения предусматриваются случаи и порядок единовременного премирования работников к юбилейным датам и оказание материальной помощи за счет обоснованной экономии бюджетных средств и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.28. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.29. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, и не может быть менее, установленных действующим трудовым законодательством³⁸.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

5.30. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профсоюза, трудовым договором.

5.31. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику Колледжа, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 (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 включительно³⁹.

5.32. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. - имеет право в период приостановления работы в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.33. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя⁴⁰.

5.34. При приостановлении образовательной деятельности Колледжа в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам Колледжа сохраняется выплата средней заработной платы.

5.35. При совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

³⁸ Статья 147. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

³⁹ Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

⁴⁰ Статья 157. Оплата времени простоя

освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению Сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Белоярский политехнический колледж».

5.36. Доплата за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни (более трёх дней) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

5.37. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

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

5.39. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

5.40. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки.

5.41. В период действия на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, работникам, обеспечивающим функционирование организации, включая работу дежурных групп, непосредственно на своих рабочих местах, а также педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с применением дистанционных образовательных технологий, в случае, если для других работников приостановлена (отменена) деятельность, учитывать такую деятельность при установлении стимулирующих выплат. Основания, порядок, конкретный размер, параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты устанавливается локальным актом организации и (или) коллективным договором.

5.42. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроки выплаты заработной платы работникам несет руководитель Колледжа.

5.43. Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- не более чем на один год – после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- не более чем на один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости осталось менее одного года;

- не более чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, представляемого до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47⁴¹.

5.44. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, производится с учетом Приложения 3.

5.45. Профсоюз принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке локальных нормативных актов Колледжа, касающихся работников.

Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам Колледжа.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работники Колледжа пользуются льготами и компенсациями, установленными действующим законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2. Работники Колледжа имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов⁴².

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника только по месту основной работы одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной образовательной организации.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, достигшим возраста 18 лет в период между окончанием обучения в общеобразовательной организации (по очной форме обучения) и поступлением в том же календарном году в учебное заведение для получения профессионального образования (очное обучение), а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращению из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

6.3. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.4. Педагогические работники образовательных организаций в порядке, установленном законодательством, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста.

6.5. Работникам, заключившим трудовые договоры с образовательной организацией, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

⁴¹ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»

⁴² Закон Ханты-Мансийского АО - Югры от 9 декабря 2004 г. № 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры"

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи, сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной образовательной организации.

Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в автономный округ, в случае:

- если он без уважительной причины не приступил к работе в установленный срок;

- если он уволился до окончания срока, определенного трудовым договором, а при отсутствии такого срока - до истечения одного года работы или был уволен за виновные действия.

6.6. Работнику образовательной организации и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. Данное право сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность производится также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, имеющим стаж работы не менее пяти лет в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа, и уволившимся из этих организаций в связи с выходом на пенсию.

6.7. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

6.8. При реализации работником права на дополнительное профессиональное образование не реже, чем один раз в три года с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

6.9. Руководители, заместители руководителей и педагогические работники государственных образовательных организаций автономного округа, имеющие стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере не менее 25 произведения базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки.

6.10. Работникам, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации, проживающим на территории автономного округа, бесплатной медицинской помощи, гарантируется компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания.

6.11. Работникам, в соответствии со статьями 173⁴³ и 174⁴⁴ Трудового кодекса Российской Федерации, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые, один раз в учебном году, оплачивается стоимость проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

6.12. Колледж вправе осуществлять следующие выплаты:

- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей;
- выплату в размере 10 000 рублей работникам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в сфере образования не менее 10 лет на территории автономного округа.

Указанные выплаты устанавливаются в пределах экономии за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

6.13. Экономия как бюджетных, так и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- установление дополнительных мер социальной поддержки работников, дополнительных выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, студентов;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды;

6.14. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с Профсоюзом разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам: оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих и вышедшим на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; обеспечения служебным жильем молодых работников;

6.15. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды нематериальных поощрений:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

6.16. Работодатель обязуется освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

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

⁴³ Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам

⁴⁴ Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования

имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.17. Профсоюз обязуется: не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

6.18. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

6.19. Оказывать материальную помощь членам Профсоюзного комитета из средств профсоюзного бюджета.

6.20. Осуществлять общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

7.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.2. Содействовать созданию необходимых условий труда работников организации и оснащённости рабочих мест, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

7.3. Осуществлять обязательные мероприятия по охране труда, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, способствующих внедрению современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.4. Осуществлять ежегодное выделение средств на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда, на обеспечение безопасности образовательной организации, охрану труда и пожарную безопасность, капитальный и текущий ремонт зданий, замену вышедшего из строя оборудования, на проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников и обучающихся в образовательных организациях, финансируемых из окружного бюджета.

7.5. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим федеральным законодательством Российской Федерации.

7.6. В случаях, предусмотренных федеральным законодательством Российской Федерации, в соответствии с установленными требованиями, обеспечивать для всех категорий работников прохождение гигиенической подготовки а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек⁴⁵, обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и

⁴⁵ Статья 213. Государственная экспертиза условий труда

здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.8. Проводить проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации, в том числе обеспечить проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

7.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Профсоюзом.

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

7.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.12. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке, условий труда на рабочих местах⁴⁶, в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда», в том числе направление материалов специальной оценки на государственную экспертизу условий труда.

7.13. 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 охраны труда.

Коллективным договором устанавливается⁴⁷ перечень профессий, связанных с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышенную оплату труда (Приложение 2).

7.14. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими, обезвреживающими и иными необходимыми средствами, в соответствии с нормами установленными законодательством, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

7.15. Обеспечивает своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний⁴⁸ в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

7.16. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и учащимися образовательной организации.

Предоставляет информацию в Профсоюзный комитет о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.17. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При температуре воздуха в учебных помещениях ниже 18⁰ С и освещении ниже 75% от нормы переводить, при возможности, учебные занятия в аудитории с нормальным температурным режимом и нормальной освещенности, а в случае невозможности перевода – сокращать продолжительность учебного часа или переносить занятия на другую дату. При невозможности обеспечения нормального температурного режима и режима освещенности в рабочих помещениях Колледжа сокращать рабочий день.

7.18. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов⁴⁹.

⁴⁶ Статья 212. Государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда

⁴⁷ Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; Статья 147. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

⁴⁸ Глава 36.1. Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев Трудового кодекса Российской Федерации

⁴⁹ Статья 212. Государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда

7.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, работнику предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.20. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа;
- включение вопросов по профилактике ВИЧ-инфекции в программы вводного инструктажей по охране труда;
- организация и проведение мероприятий с привлечением специалистов КУ ХМАО-Югры «Центр профилактики и борьбы со СПИД», направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (распространение брошюр профилактической направленности);
- информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных;
- недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

7.21. Создать на паритетной основе совместно с Профсоюзом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда⁵⁰.

7.22. Оказывать содействие уполномоченным (доверенным) лицам Профсоюза по охране труда, членам комиссий по охране труда, представителям органов государственного надзора в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.23. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

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

7.25. Профсоюзный комитет организует учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, обеспечивает работников Профсоюза нормативными правовыми актами по вопросам охраны труда, осуществляет общественный контроль за охраной труда в Колледже.

⁵⁰ Статья 218. Профессиональные риски

7.26. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Колледже, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и программами по безопасности Колледжа.

7.27. Осуществляет в Колледже контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями по охране труда, выполнением требований и представлений по устранению выявленных нарушений требований охраны труда⁵¹.

7.28. Оказывает практическую помощь членам Профсоюзного комитета в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти.

7.29. Обеспечивает реализацию права работника Колледжа на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Колледже либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения действующего законодательства Российской Федерации об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.30. Обеспечивает избрание и организацию работы уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда Колледжа, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной, антитеррористической и экологической безопасности.

7.31. Обеспечивает оперативное и практическое руководство уполномоченными (доверенными) лицами Профсоюза, организует их обучение, по программе для членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

7.32. Работники обязуются соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

7.34. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.35. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.36. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.37. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8. РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

8.1. Стороны при рассмотрении вопросов развития молодежного кадрового потенциала окружной системы образования исходят из того, что в целях закрепления в учреждении молодых специалистов и в иных случаях, когда правовыми актами предоставление мер социальной поддержки связывается с наличием статуса «молодой специалист» такой статус определяется в соответствии с настоящим коллективным договором и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

⁵¹ Статья 370. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений

8.2. Стороны договорились и обращают внимание, что понятия «молодой специалист», «молодой педагог» и «молодежь» не являются равнозначными. И при правоприменении положений настоящего коллективного договора следует буквально трактовать и применять понятия в соответствии с требованиями настоящего коллективного договора и соответствующими нормативными правовыми актами.

8.3. «Молодой специалист» – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 35 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор (в случае перевода на другую должность, соответствующую полученному образованию – дополнительного соглашения к трудовому договору) с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случаях призыва на срочную военную службу в армию, ухода в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребёнком в возрасте до полутора лет или в отпуск по уходу за ребёнком в возрасте до трёх лет - в течение года после службы в армии или окончания отпуска по уходу за ребёнком до полутора или трёх лет соответственно.

«Молодой педагог» - педагогический работник образовательной организации в возрасте до 30 лет и имеющий стаж педагогической работы после получения высшего или среднего профессионального образования не более пяти лет.

8.4. С целью развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодых педагогов, Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников и их закреплению в образовательной организации:

- реализуют мероприятия с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- содействуют трудоустройству выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;
- содействуют профессиональной и социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов;
- содействуют повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту в рамках управления персоналом;
- содействуют организации наставничества молодых педагогов в учреждении;
- внедряют различные формы поддержки и поощрения молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации;
- совместно обеспечивают их правовую и социальную защищенность;
- способствуют привлечению молодых педагогов к реализации образовательных проектов и социально значимых мероприятий;
- привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления;
- поддерживают создание и развитие молодежных педагогических объединений и обеспечивают поддержку социальных инициатив молодых педагогов;
- содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства;
- изучают, обобщают и распространяют лучшие педагогические практики в целях профессионального развития молодых педагогов; проводят тематические мероприятия для молодых педагогов, в том числе по вопросам реализации социально-трудовых прав;
- организуют и проводят мероприятия для молодых педагогов по развитию профессиональных и управленческих компетенций;
- осуществляют поддержку и реализацию мероприятий, направленных на поддержку патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- реализуют мероприятия, направленные на обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся с ОВЗ, включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;

- создают условия для адаптации и профессионального становления молодых педагогов, формирования их компетенций, повышения мотивации к педагогической деятельности;
- создавать молодым педагогам необходимые условия труда, в том числе обеспечение оснащённости рабочего места современной оргтехникой и лицензионными программными продуктами;
- организовывать методическое сопровождение молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми специалистами из числа педагогических работников, показывающих высокие образовательные результаты, а также осуществлять материальное и моральное поощрение наставников в размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами в соответствии с коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные, творческие и профсоюзные конкурсы;
- способствовать формированию и деятельности молодежного педагогического объединения в образовательной организации;
- предусматривать дополнительные гарантии и меры социальной поддержки молодых педагогов, включая моральное поощрение, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации, и материальное поощрение в размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами в соответствии с коллективным договором;
- реализовывать систему кураторства по молодежным вопросам, в том числе путем назначения ответственного за работу с молодыми педагогами из числа руководящих работников образовательной организации.

8.5. Профсоюз способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищённости молодых педагогов;

- информирует молодых педагогов о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально значимым вопросам;
- координирует деятельность молодых педагогов;
- утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую;
- создает условия для организации активного досуга молодых педагогов, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий;
- привлекает молодежь к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе.

9. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1 Работодатель по согласованию с Профсоюзом на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей⁵².

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем⁵³.

⁵² Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации

⁵³ Статья 197. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации

9.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя⁵⁴.

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

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника⁵⁵.

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

9.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя⁵⁶, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации⁵⁷.

9.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно - педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем⁵⁸.

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

9.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

9.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования,

⁵⁴ Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 Трудового кодекса Российской Федерации

⁵⁵ С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»

⁵⁶ Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

⁵⁷ Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации

⁵⁸ в порядке, предусмотренном ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации

соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с Профсоюзом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре⁵⁹.

10. ГАРАНТИИ ПРИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

10.1. Правила проведения аттестации педагогических работников, реализующих основные образовательные программы среднего профессионального образования, определяются приказом Минпросвещения Российской Федерации от 24.03.2023 г. № 196⁶⁰; отраслевым соглашением между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Стороны договорились при организации и проведении процедур аттестации педагогических работников в обязательном порядке руководствоваться официальными разъяснениями Минобрнауки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

10.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Колледжем. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель Профсоюзного комитета⁶¹.

10.3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников Колледжа осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, при этом в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа Профсоюза.

10.4. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и в целях установления квалификационной категории.

10.5. Стороны рекомендуют не включать в состав аттестационной комиссии руководителя организации, а также назначать его председателем аттестационной комиссии.

10.6. Педагогические работники не вправе отказаться от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Отказ педагогического работника от прохождения такой аттестации является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка⁶², работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

10.7. Если педагогический работник наряду с работой, определенной трудовым договором, выполняет в Колледже педагогическую работу в должности с другим наименованием на условиях совмещения должностей и ни по одной из должностей не имеет установленной квалификационной категории, то представление может содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника и результатов его профессиональной деятельности по выполнению трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, с учетом выполнения им работы на условиях совмещения должностей.

⁵⁹ В соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

⁶⁰ Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

⁶¹ Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

⁶² Статья 192. Дисциплинарные взыскания

10.8. В соответствии с ч. 4 ст. 51 Федерального закона № 273-ФЗ, кандидаты на должность руководителя образовательной организации и ее руководитель проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителем этой организации.

10.9. Порядок проведения аттестации на соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе заместителей руководителя организации, руководителей структурных подразделений и их заместителей устанавливается локальным нормативным актом Колледжа, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета⁶³.

10.10. В случае, если руководитель организации, заместители руководителя, руководители структурных подразделений и их заместители наряду с основной работой, определенной трудовым договором, одновременно замещают должности, отнесенные к должностям педагогических работников, то они по желанию могут проходить аттестацию в общем порядке, обратившись с заявлением в соответствующую аттестационную комиссию о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории.

10.11. Отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) само по себе не может являться основанием для признания аттестационной комиссией Колледжа педагогического работника не соответствующим занимаемой должности, если представление работодателя, на основании которого аттестационная комиссия выносит решение, содержит положительную мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

10.12. В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с работником может быть расторгнут.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся 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 здоровья⁶⁴.

10.13. При вынесении аттестационной комиссией решения о несоответствии работника занимаемой должности, в случае, если работодателем принято решение о продолжения трудовых отношений с таким педагогическим работником, то повторная аттестация такого педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности допускается не ранее, чем через 12 месяцев и не более, чем через 18 месяцев с даты вынесения аттестационной комиссией решения о несоответствии педагогического работника занимаемой должности. При этом, в случае если по результатам повторной аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационной комиссией выносится повторное решение о несоответствии педагогического работника занимаемой должности, то на основании результатов аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности такой педагогический работник подлежит увольнению.

10.14. Заявление о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическим работником не ранее, чем через 2 года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности, в том числе, в случае, когда работник имел высшую квалификационную категорию, срок которой истек, в связи с чем по ранее действовавшему порядку педагогический работник вынужден был

⁶³ Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

⁶⁴ Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

вновь проходить аттестацию на первую квалификационную категорию. При этом, пунктом 31 Порядка аттестации не устанавливается каких-либо сроков давности для обращения в аттестационную комиссию и прохождения аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

10.15. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

10.16. Упрощенная процедура аттестации предусматривает оценку профессиональной деятельности педагогических работников по результатам анализа отчета о самообследовании без выполнения аттестационного задания.

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые: имеют почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»), ведомственные награды (медаль К.Д. Ушинского; нагрудный знак: «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «За милосердие и благотворительность»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, ученые степени «кандидат наук», «доктор наук»;

в межаттестационный период являются победителями конкурсного отбора лучших учителей на федеральном и региональном уровнях;

в межаттестационный период являются победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации;

в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников, заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников, международных предметных олимпиад, Всероссийских олимпиад профессионального мастерства, иных мероприятий, включенных в федеральный перечень мероприятий для обучающихся на соответствующий год, утвержденный уполномоченным федеральным органом государственной власти;

в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионатов Мира, Европы, России, Уральского федерального округа;

в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента; имеют почетные звания в сфере культуры («Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный артист СССР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»)

Педагогический работник, желающий пройти аттестацию по упрощенной процедуре, направляет соответствующее заявление с приложением копий документов, подтверждающих право на упрощенную процедуру аттестации секретарю аттестационной комиссии в электронной форме, одновременно с отчетом о самообследовании.

Секретарь аттестационной комиссии анализирует основания для применения упрощенной процедуры аттестации и, при наличии оснований, обеспечивает прохождение процедуры аттестации по упрощенной форме. В случае отсутствия оснований секретарь аттестационной

комиссии информирует педагогического работника о необходимости прохождения процедуры аттестации в общем порядке, в срок не более 15 дней с момента подачи заявления.

Аттестационная комиссия принимает решение на основании экспертного заключения, содержащего информацию о результатах экспертизы, отчета о самообследовании и информации об освобождении от решения аттестационного задания с приложением копии документа, подтверждающего право на упрощенную процедуру аттестации.

10.17. Отсутствие у педагогических работников высшего образования либо не соответствие их среднего профессионального образования или высшего образования направлению подготовки, предусмотренному квалификационными характеристиками по должностям работников образования, не является основанием для отказа в приеме от них заявления о прохождении аттестации и прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории.

10.18. Не может быть отказано в прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории педагогического работника по причинам:

- несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

- истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

- прохождения аттестации на первую квалификационную категорию, в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

- наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе, в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);

- незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

10.19. Педагогический работник при необходимости, по его желанию, в одном заявлении имеет право указать несколько должностей, по которым он желает пройти аттестацию в целях установления квалификационных категорий.

10.20. Педагогический работник, которому отказано в установлении высшей квалификационной категории, имеет право в любое время подать заявление о проведении аттестации на первую квалификационную категорию.

10.21. Педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право подавать заявление в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории. При этом, требования к таким педагогическим работникам проработать перед аттестацией в целях установления квалификационной категории не менее 2 лет не предусмотрены. Оценка их профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории осуществляется на основе результатов работы до ухода в указанный отпуск.

10.22. Сроки действия квалификационных категорий, в том числе, для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, продлению не подлежат.

10.23. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации и ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на один год после выхода на работу.

10.24. В случае истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей), в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории, работнику сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

Положения настоящего пункта применяются в случае, если заявление о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории подано педагогическим работником до даты истечения срока действия ранее установленной квалификационной категории. Уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется на период рассмотрения заявления педагогического работника аттестационной комиссией и принятия решения по результатам аттестационных процедур.

10.25. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по старости по общим основаниям в соответствии с требованиями, установленными федеральным законодательством или в соответствии с подпунктом б пункта 1 статьи 32 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом, в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях в установленном порядке.

10.26. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории после увольнения, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на шесть месяцев после возобновления педагогической деятельности.

Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных организациях, независимо от их типов или видов.

10.27. В случае, если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек, а педагогический работник по любым основаниям работает по другой новой должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

10.28. Результаты участия обучающихся и воспитанников педагогических работников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

Отсутствие объективных возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

10.29. Участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, обеспечивается работодателем за счет средств образовательной организации.

10.30. Стороны договорились производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Отраслевом соглашении между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией

Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- сохранить за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении сроков ее действия при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации – не менее чем на 6 месяцев.

10.31. Уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории по другой должности устанавливается руководителем образовательной организации на основании заявления работника в соответствии с условиями, определенными настоящим коллективным договором.

В случае введения режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, в целях социальной защиты, за педагогическими работниками, у которых в период действия режима повышенной готовности истекают сроки действия квалификационных категорий, сохраняются условия оплаты труда до окончания режима повышенной готовности с учетом установленной им ранее квалификационной категории.

При этом Департамент образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры обеспечивает в период действия режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации возможность и условия проведения аттестации педагогических работников, не имеющих квалификационной категории либо имеющих первую квалификационную категорию, пожелавших пройти аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию, с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и соблюдением санитарно-гигиенических и профилактических мер.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1 Права и гарантии деятельности Профсоюза Колледжа, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза, иными законами российской Федерации и реализуются с учетом Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и окружной организацией профсоюза работников народного образования и науки, настоящего коллективного договора.

11.2. Работодатель обязуется соблюдать права и гарантии Профсоюза, установленные законодательством⁶⁵, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию Профсоюза в организации.

11.3. Предоставлять Профсоюзу независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации и проведения собраний работников, заседаний, хранения документов, а также оргтехнику, средства связи (телефон, факс), в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации; создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюза.

⁶⁵ гл. 58 Трудового кодекса Российской Федерации, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты

11.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил Профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем⁶⁶, работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном Профсоюзом, но не менее 1%⁶⁷.

11.5. Не препятствует представителям Профсоюза, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права⁶⁸, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьей 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.6. Предоставлять профсоюзу по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, работы общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

11.7. Предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников, о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений и другую необходимую информацию.

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

Содействовать Профсоюзу в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

11.9. Обеспечивает участие Профсоюза в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

11.10. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

11.1.1 Члены Профсоюзного комитета, не освобожденные от основных должностных обязанностей в Колледже, для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом кратковременной профсоюзной учебы.

⁶⁶ статьи 30 и 31 Трудового кодекса Российской Федерации

⁶⁷ Статья 377. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

⁶⁸ Статья 370. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений

11.12. Расторжение трудового договора с работником, входящим в состав Профсоюза и не освобожденным от основной работы принимается по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации), с предварительного согласия, Профсоюза.

11.13. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) Профсоюза в период осуществления своих полномочий производится с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.14. Члены Профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профсоюза подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч.3 ст. 39 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.15. Члены Профсоюза включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

11.16. Работа в качестве председателя Профсоюза и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

11.17. Аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей Профсоюзного комитета.

11.18. Стороны совместно представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации; принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность Профсоюза по реализации уставных задач Профсоюза;

11.19. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на

информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

12.2. Стороны договорились:

- представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. ст. 51, 54 Трудового кодекса Российской Федерации);

- предпринимать все возможные усилия и действия для разрешения каких-либо вопросов, споров или разногласий, связанных с заключением, исполнением и прекращением настоящего коллективного договора путем переговоров;

- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

12.3. Профсоюз обязуется не реже чем один раз в учебный год организовать и провести заседание выборного органа Профсоюза по вопросам контроля за выполнением действия коллективного договора.

12.4. Проинформировать Учредителя Колледжа, вышестоящие профсоюзные органы о фактах нарушения действующего трудового законодательства или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором.

12.5. Потребовать от Учредителя Колледжа расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает действующее трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 Трудового кодекса Российской Федерации, ч. 2 п. 2 ст. 30 Федерального закона «О Профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»).

В случае, если какой-либо вопрос, спор или разногласие, связанные с настоящим коллективным договором по результатам переговоров не могут быть разрешены соглашением сторон, любая из сторон вправе обратиться за содействием в любой компетентный орган в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению, коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством (ст. ст. 54, 55, 195 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. ст. 5.27, 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации).

12.6. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 7 рабочих дней после его подписания (не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам) а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу.

12.7. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.8. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную

регистрацию в Комитет по социальной политике администрации Белоярского района. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.9. Стороны несут ответственность за невыполнение условий Коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством Российской Федерации.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ
И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
1	Заместитель директора по финансово – экономическим вопросам	3
2	Начальник отдела хозяйственно – эксплуатационного обеспечения	3
3	Контрактный управляющий	3
4	Ведущий юрисконсульт	3
5	Экономист	3
6	Специалист по кадрам	3
7	Специалист по охране труда	3
8	Бухгалтер	3
9	Специалист по закупкам	3
10	Механик	3
11	Комендант	3
12	Инженер-электроник	3
13	Техник- программист	3
14	Секретарь руководителя	3
15	Завхоз	3
16	Водитель автобуса	3
17	Водитель	3
18	Лаборант	3
19	Архивариус	3

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ,
СВЯЗАННЫХ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,
РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА ПОВЫШЕННУЮ ОПЛАТУ ТРУДА**

№ п/п	Наименование профессии	Факторы производственной среды	Доплата (%)
1	Дворник	Класс условий труда 3.1. Тяжесть трудового процесса Физическая нагрузка	7
2	Уборщик производственных помещений	Класс условий труда 3.1. Тяжесть трудового процесса Физическая нагрузка	7
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Класс условий труда 3.1. Тяжесть трудового процесса Физическая нагрузка Микроклимат Шум	7

**ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО
КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ, А ТАКЖЕ В ДРУГИХ
СЛУЧАЯХ**

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

при работе по тем должностям, где возможно применение наименования «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

при переезде из других регионов Российской Федерации;

при переходе из частной образовательной организации, а также организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации;

при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую образовательную организацию;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)

Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)