Департамент образования и науки Тюменской области

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
## государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Западно-Сибирский государственный колледж»

на 2017-2019 годы (три года)

Коллективный договор принят на общем собрании работников и обучающихся ГАПОУ ТО «ЗСГК» 26 декабря 2016 г. (протокол №1)

**От работодателя:**

Директор ГАПОУ ТО «ЗСГК»

_____Г.Г.Шатохин
(М.П., подпись)

«_26_»_____12_____2016 г.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации ГАПОУ ТО «ЗСГК»

_____С.А.Штыкова
(М.П., подпись)

«_26_»_____12_____2016 г.

*Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в* _____
*(указать наименование органа)*

*Регистрационный №___ от «___»_____20___г.*

Тюмень, 2016

# СОДЕРЖАНИЕ


| | |
|---|---|
| I. Общие положения | 3 |
| II. Трудовой договор | 6 |
| III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников | 11 |
| IV. Рабочее время и время отдыха | 14 |
| V. Оплата и нормирование труда | 20 |
| VI. Гарантии и компенсации | 24 |
| VII. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству | 26 |
| VIII. Условия и охрана труда | 27 |
| IX. Гарантии профсоюзной деятельности | 30 |
| X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон | 32 |
| Приложение № 1. Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений | 34 |
| Приложение № 2. Соглашение об охране трудамежду работодателем и первичной профсоюзной организацией государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Западно - Сибирский государственный колледж» | 39 |
| Приложения № 3.Перечень профессий и должностей, которым выдаются средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты | 42 |
| Приложение № 4. Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств | 45 |

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Тюменской области «Западно-Сибирский государственный колледж».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Западно-Сибирский государственный колледж» (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

− работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз), в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее – профком ППО);

− работодатель - государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Западно-Сибирский государственный колледж», в лице его представителя — директора.

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

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

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

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в следующем порядке: по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора (комиссии по регулированию социально – трудовых отношений), или одобрения их общим собранием учреждения. Состав, порядок формирования, порядок работы, задачи и полномочия комиссии по регулированию социально – трудовых отношений определен Положением о комиссии по регулированию социально – трудовых отношений (Приложение № 1).

1.13. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с соглашениями и нормами действующего законодательства**.**

Пересмотр обязательств сторон настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

**1.16. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года и вступает в силу с 01 января 2017 г., за исключением пункта 1.17.**

Пункт 1.17 настоящего коллективного договора вступает в силу со дня подписания коллективного договора сторонами.

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

1) правила внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 190 ТК РФ);

2) графики сменности (ст. 103 ТК РФ);

3) положение о КТС (ст. 384 ТК РФ);

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

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

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

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

8) применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ)

9) локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда (положение о системе оплаты труда, положение о поощрении работников за труд (положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, порядок осуществления выплат стимулирующего характер (премий) и их размеры, включая показатели эффективности и результативности труда и т.п.) (ст. 135, ст.191 ТК РФ);

10) правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

11) форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

12) графики отпусков (ст. 123 ТК РФ);

13) положение о профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании работников, определение форм профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

15) порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ);

16) приказы работодателя о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ), работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

17) приказы работодателя о конкретных размерах повышенной оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ), в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ), сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ), работу во вредных условиях труда (ст. 147 ТК РФ);

18) введение (отмена) режима неполного дня (смены) или неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74);

19) локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения, в том числе об объеме учебной нагрузке на начало учебного года;

20) локальные нормативные акты, устанавливающие размеры (пределы выплат) единовременных социальных выплат (материальной помощи);

21) перечень мер при угрозе массовых увольнений (ст.180 ТК РФ);

22) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст.193, ст.194 ТК РФ);

23) по другим вопросам, при принятии которых учет мнения первичной профсоюзной организации прямо не предусмотрен Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, работодатель вправе согласовать с профкомом ПОО.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком ППО:

учет мнения профкома либо согласование с профкомом;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2

ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.19. Профком ППО имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом учреждения.

Профком ППО имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

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

1.21. Ежегодно в декабре представители сторон информируют работников на общем собрании учреждения о ходе выполнения коллективного договора.

## II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. При заключении трудовых договоров с работниками работодатель руководствуется Примерной формой трудового договора с работником учреждения, приведенной в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее – Программа), и Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

В соответствии с разделом IV Программы, эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

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

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

2.5.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз. Под образовательным цензом следует понимать требование федерального закона, в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью предоставляется только тем гражданам, которые имеют определенный уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.

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

Если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой

функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями

Общие требования к образовательному цензу лиц, допускаемых к педагогической деятельности в образовательном учреждении, конкретизируются и дополняются требованиями к квалификации работника, которые содержатся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н утвержден Раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденных профессиональных стандартах.

С 01 января 2017 года вступает в силу Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (далее – приказ № 608н), обязательный к применению работодателем.

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Уровень образования и квалификация работников образовательного учреждения определяется на основании документов установленного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации: дипломов, аттестатов и других документов.

Повышение профессионального уровня и непрерывного дополнительного профессионального образования педагогических работников необходимо осуществлять на основе требований профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденный приказом № 608н.

Профессиональный стандарт направлен на повышение ответственности педагога за результаты своего труда.

Наименование должностей работников образовательного учреждения, должны соответствовать наименованиям указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов, номенклатуре должностей.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678.

2.5.2. Статьями 331 и 351.1 ТК РФ определены ограничения для занятия трудовой деятельностью в сфере образования педагогических и иных работников, имеющих или имевших судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию, которые необходимо применять с учетом позиции Конституционного Суда РФ, содержащейся в Постановлении Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки (для

преподавателей), режим и продолжительность рабочего времени, условия труда на рабочем месте, гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

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

2.7. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. № 464 (с изменениями и дополнениями).

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения и случаи установления верхнего предела указанной учебной нагрузки, устанавливаются в соответствии с Приказом Министерством образования и науки РФ 22.12.2014 № 1601 локальным нормативным актом учреждения –«Порядок определения учебной нагрузки преподавателей и ее оплаты», принимаемым по согласованию с профкомом ППО.

Объем учебной нагрузки (ее верхний предел), установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с работодателем.

В учреждении, осуществляющем образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году по трудовому договору.

Объем учебной нагрузки на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается ежегодно руководителем учреждения по согласованию с профкомом ППО.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

2.8. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в текущем учебном году, не может быть уменьшен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором семестре.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

иных случаях, предусмотренных Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения и случаи установления верхнего предела указанной учебной нагрузки, утвержденным приказом Министерством образования и науки РФ 22.12.2014 № 1601.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических центров) предоставляется только в том случае, если преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Педагогические работники осуществляют свою деятельность в соответствии с утвержденной рабочей программой и обеспечивают в полном объеме реализацию образовательных программ в части преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин.

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, в связи с изменениями организационных условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, изменением законодательства и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.13. В случае поручения работнику учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику оформляется соглашением сторон.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников учреждения с их согласия дополнительных обязанностей, не

предусмотренных их должностной инструкцией, с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций куратора, заведование учебными кабинетами и т.п).

2.14. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (ст.72.2 ТК РФ).

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

2.15. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, связанного с правами и обязанностями работника.

## III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом ППО.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать дополнительное профессиональное образование (направлять) педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года за счет средств работодателя.

Работодатель вправе обеспечить дополнительное профессиональное образование педагогических работников за счет собственных средств чаще, чем один раз в три года, исходя из финансовых возможностей; работодатель принимает обязательство при организации дополнительного профессионального образования на базе учреждения, предоставлять работнику скидку на обучение до 80% от стоимости обучения.

3.2.2. Организовывать профессиональное обучение, в том числе повышение квалификации рабочих и служащих.

Организовывать дополнительное профессиональное образование административного, учебно – вспомогательного персонала.

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование указанной выше категории работников проводиться не реже одного раза в три года за счет средств работодателя, в случаях, когда требования к повышению квалификации работников по конкретной должности предусмотрены профессиональными стандартами, иными нормативными правовыми актами.

3.2.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождениенезависимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст.ст. 168, 187 ТК РФ).

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях высшего образования и профессиональных образовательных учреждениях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

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

3.2.5. В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также Разъяснений по применению Порядка аттестации педагогов, содержащихся в ПисьмеМинобрнауки России (№ 08-1933) и Профсоюза работников народного образования и науки РФ (№ 505) от 03.12.2014, участвовать в проведении аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории и по её результатам устанавливать работникам повышающие коэффициенты в соответствии с полученными квалификационными категориями со дня вынесения решения Областной аттестационной комиссией.

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

Создать для этих целей в учреждении аттестационную комиссию (п.2 ст. 49 273-ФЗ). В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включать представителя профкома первичной организации Профсоюза.

3.2.7. Определять необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения

соответствия занимаемой должности по согласованию с профкомом первичной организации Профсоюза.

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

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

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

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

Стороны договорились, что ввиду совпадения трудовых функций (профиля работы) по должности «Тренер-преподаватель» и «Преподаватель» для преподавания дисциплин и профессиональных модулей физкультурно-педагогического направления, в целях привлечения к педагогической деятельности в группах специальности «Физическая культура» опытных специалистов физической культуры и спорта, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории по должности «Тренер-преподаватель» для оплаты по должности «Преподаватель» (если по должности «Преподаватель» не установлена квалификационная категория) при осуществлении преподавательской деятельности в группах специальности «Физическая культура».

3.2.10. На основании решения Областной аттестационной комиссии работодатель распорядительным актом сохраняет (устанавливает) повышенную оплату труда работнику с учетом ранее установленной квалификационной категории:

а) на период до одного года с даты продолжения (возобновления) педагогическими работниками педагогической работы (трудовых отношений) в образовательных организациях, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период:

отпуска по беременности и родам;

отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

длительного отпуска сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ);

длительной командировки (более двух месяцев);

временной нетрудоспособности (более четырех месяцев);

ликвидации образовательного учреждения;

работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе профсоюзной организации.

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

## IV. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), принимаемым по согласованию с профкомом ППО, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкома ППО, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них установленном порядке.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается, как правило, нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для отдельных работников (категорий работников) устанавливается иной режим рабочего времени, который оформляется в трудовом договоре с работником в соответствии с законодательством РФ.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогу-психологу; социальному педагогу; педагогу - организатору; мастеру производственного обучения; методисту и старшему методисту; руководителю физического воспитания, тьютору.

Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы) в следующих случаях:

а) Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году по трудовому договору.

б) Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: педагогу дополнительного образования; тренеру-преподавателю (в части образовательной деятельности по образовательным программам в области физической культуры и спорта).

4.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и о порядке определения учебной нагрузке и педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601).

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

4.5. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки (нормируемая часть педагогической работы) и регулируется расписанием учебных занятий.

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

4.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями, планами (индивидуальными) работы.

4.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ № 536).

4.8. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются.

При составлении расписаний занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

4.9. В дни недели или периоды времени (в течение рабочего дня), в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность, свободные для педагогических работников (преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, регулируемой графиками и планами работы, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

Указанные работники это время могут использовать для повышения профессионального уровня, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе (по желанию работника) вне учреждения.

Работодатель должен стремиться, исходя из учебных задач и производственных возможностей, при составлении расписаний занятий, планов и графиков работ предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 92 ТК РФ).

Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или её подразделений (ст.113 ТК РФ).

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

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

4.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы не предусмотренной его трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

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

4.14. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения (периоды зимних и летних каникул) и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлинёнными, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы, определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для другой части педагогической работы (ненормируемой), если она запланирована на этот период.

Преподаватели в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, работе в приемной комиссии, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

Оплата труда преподавателей за время работы в период зимних, и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.15. Режим рабочего времени руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в разделе II Номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

4.16. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском, могут привлекаться работодателем для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленного им рабочего времени, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.17. Режим рабочего времени педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала (непосредственно связанного с учебным процессом) в каникулярное время, как правило, регулируется графиками работ с указанием их характера и особенностей.

4.18. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности учреждения) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В указанные периоды, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

4.19. Педагогическим работникам, а также руководителям структурных подразделений, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II Номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

одинокий родитель, воспитывающий ребенка (детей) в возрасте до 14 лет, ребёнка–инвалида;

женщины, имеющие трех и более детей;

работники, получившие трудовое увечье;

любые работники при наличии у них путевок на лечение.

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

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

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.21. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации.

4.22. Работодатель обязуется: предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ – 14 календарных дней (при степени вредности (3.2, 3.3, 3.4).

с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ – от 3 до 14 календарных дней; конкретная продолжительность, в зависимости от

занимаемой должности определяется правилами внутреннего трудового распорядка;

в связи с переработкой (по должности: оператор газовой котельной, дежурный по общежитию) – 2 календарных дня;

членам добровольной пожарной дружины – 2 календарных дня; начальнику (старшему) добровольной пожарной дружины – 3 календарных дня;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными правовыми актами и по соглашению сторон (ст. 116 ТК РФ).

4.23. Работодатель обязуется предоставлять на основании письменного заявления работника краткосрочный (дополнительный) отпуск с сохранением средней заработной платы, в связи с:

бракосочетанием самого работника – 3 дня;

призыва ребенка на военную службу (проводы ребенка в армию) – 1 день;

бракосочетанием ребенка работника – 2 дня;

переездом работника на новое место жительства – 1 день;

празднованием юбилейных дат - 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения – 2 дня;

смертью родственников работника(родителей, супругов, детей) – 3 дня;

рождением или усыновлением ребенка у работника – 1 день.

Днем знаний 1 сентября - родителям первоклассника (ов), днем окончания школы для родителей выпускника (ов) (9, 11 класс) – 1 день.

Краткосрочный (дополнительный) отпуск с сохранением средней заработной платы по указанным выше основаниям не предоставляется в период нахождения работника в очередном основном (дополнительном) оплачиваемом отпуске, иных видах отпусков, в период временной нетрудоспособности. Перенесение указанных отпусков на другой период не допускается.

4.24. Работодатель обязуется не чаще одного раза в год предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ, следующим работникам:

родителю (отцу или матери), имеющего детей в возрасте до 14 лет – 14 дней на каждого ребенка;

родителю (отцу или матери), имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 10 дней;

в связи с заболеванием близкого родственника – 2 дня;

работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими лечения и постороннего ухода, – 10 дней.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий календарный год не допускается.

4.25. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, как правило – суббота, определяется правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

Время, отведенное на перерыв для питания, работник может использовать по своему усмотрению и на это время отлучаться с работы.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

4.27. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после окончания их занятий.

## V. Оплата и нормирование труда

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Тюменской области, а также локальными нормативными актами образовательного учреждения.

5.2. Система оплаты труда работников учреждения установлена на основании положения о системе оплаты труда работников учреждения, которое принимается работодателем по согласованию с профкомом ПОО.

5.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 132 ТК РФ).

Должностные оклады работников учреждения (за исключением педагогических работников) устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника.

Размеры базовых окладов педагогических работников рассчитываются два раза в год (на начало календарного и учебного года) и утверждаются работодателем.

Должностной оклад педагогических работников определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда работников.

При определении должностного оклада учитывается квалификационная категория педагогического работника по занимаемой должности.

5.4. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой, стимулирующей и социальной частей. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает осуществление работникам стимулирующих выплат (премий).

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для работников учреждения, определяются в локальных нормативных актах учреждения, утверждаемых работодателем по согласованию с профкомом ПОО и (или) в трудовом договоре с учетом рекомендаций по установлению показателей и критериев эффективности деятельности работников и руководителей государственных учреждений.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией, создаваемой в образовательном учреждении, причем в состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители профкома первичной профсоюзной организации.

5.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда и штатным расписанием.

Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц – 5 числа и 20 числа.

Заработная плата переводится в кредитную организацию, с которой работодателем заключен договор или на счет кредитной организации, указанной в заявлении работника. При отсутствии банковской карты, до момента ее оформления, заработная плата выплачивается в кассе учреждения.

Работник вправе заменить 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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом ПОО.

5.8. Преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки, которые в отношении каждого работника оформляются дополнительным соглашением (соглашением) к трудовому договору.

5.9. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы;

районный коэффициент.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера, не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим коллективным договором, соглашениями сторон, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

5.10 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. До проведения специальной оценки условий труда, если истек срок действия результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 и локальным нормативным актом учреждения.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем локальным правовым актом, принимаемым по согласованию с профкомом ППО и (или) трудовым договором.

5.11. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.12. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, не ниже 20 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты – не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем локальным правовым актом, принимаемым по согласованию с профкомом ППО и (или) трудовым договором.

5.13. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет: не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.14. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику (независимо от наличия вины работодателя), выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

5.15.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.15.3. Месячная заработная плата работника отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и Региональным соглашением о минимальном размере оплаты труда в Тюменской области.

## VI. Гарантии и компенсации

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставляет своевременно и достоверно эту информацию в органы местного самоуправления.

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

6.1.3. Организует в учреждении общественное питание: столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи работниками.

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

своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

6.1.5. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области.

6.1.6. Работодатель предоставляет комнату в общежитие нуждающимся работникам, рекомендуемых Жилищной комиссией учреждения, создаваемой с участием членов профкома ПОО, в соответствии с законодательством РФ и установленном в учреждении порядком.

6.1.7. Работодатель обязуется продлить договор наймажилого помещения в общежитии без срока действия с работником, уволившимся из учреждения и являющимся пенсионером по старости.

Работодатель обязуется перезаключить договор наймажилого помещения в общежитиис одним из членов семьи работника, которому было предоставлено жилое помещение в общежитии и который умер в период оформленных трудовых отношений с учреждением.

6.2. Работодатель предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготыработникам, для которых учреждение является местом основной работы:

6.2.1. Оказывать за счет средств работодателя единовременную (социальную) выплату (материальную помощь) работникам:

в связи со смертью родственников (родителей, супруга (и), детей) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

в случае смерти работника одному из членов семьи (выплата не предоставляется в случае, если смерть работника произошла в результате алкогольного, наркотического опьянения или совершения неправомерных действий со стороны работника);

в случае несчастного случая на производстве, при получении профессионального заболевания, при установлении инвалидности;

при наличии медицинского заключения на дорогостоящее лечение, санаторно-курортное лечение;

при рождении ребенка (отцу или матери);

в связи с тяжелым материальным положением, стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);

в связи с юбилеем работникам, проработавшим в учреждении непрерывно не менее 5 лет (50 лет в размере – не менее 3 000 рублей, 55 лет и далее каждые последующие пять лет - в размере не менее 5 000 рублей).

Единовременная (социальная) выплата (материальная помощь) предоставляется на основании приказа руководителя учреждения, по заявлению работника и/или представления руководителя структурного подразделения и её размер определяется локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профкомом ПОО и исходя из финансовых возможностей учреждения.

Реализация права на получение единовременной (социальной) выплаты (материальной помощи) осуществляется работником, как правило, один раз в календарном году.

В отношении работника, с которыми заключен трудовой договор на условиях совместительствах, распространяется гарантия выплаты, в случае несчастного случая на производстве, произошедшего в учреждении.

6.2.2. Обеспечивать детей работников новогодними подарками, при наличии финансовых возможностей.

6.2.3. Проводить вакцинацию от гриппа и клещевого энцефалита при наличии финансовых возможностей учреждения с согласия работника.

6.2.4. За успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей, продолжительную безупречную службу, выполнение заданий особой важности и сложности применять следующие поощрения:

объявление благодарности;

награждение грамотой;

награждение ценным подарком;

денежное поощрение.

6.2.5. За особые трудовые заслуги представлять работников в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

6.3. Работодатель оказывает меры социальной поддержки уволившимся из учреждения пенсионерам:

в виде единовременной выплаты ко Дню пожилого человека и Новому году;

в виде ежеквартальной материальной помощи (в отношении лиц, проработавшим в учреждении более 10 лет);

в иных исключительных случаях по решению руководителя учреждения.

Размер и порядок выплат устанавливается приказом учреждения, с учетом финансовых возможностей учреждения.

Работодатель вправе оказывать иные меры социальной поддержки пенсионерам на основании приказа учреждения.

## VII. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Уведомлять профком ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

При отсутствии отраслевых или территориальных соглашений, Стороны договорились, что применительно к учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, занимающих эти должности, перечень вакансий (при наличии), предполагаемые варианты трудоустройства.

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

7.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время до 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.1.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата - п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ, а также по п.3, п.5 части первой ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома ПОО (ст. 82 ТК РФ).

7.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

7.1.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования в установленном законодательством Тюменской области порядком, предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

7.1.6. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия.

в первую очередь, проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

по согласованию с профкомом ППО вводить режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное

рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с письменным предупреждением работников не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий

7.2. Стороны договорились, что:

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

лица предпенсионного возраста (за один год до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

работники, награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

неосвобожденный председатель профкома ППО.

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

7.2.3. При проведении мероприятий по увольнению (при сокращении численности или штата работников) в пределах однородных профессий и должностей работодатель вправе произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.

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

## VIII. Условия и охрана труда

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.

8.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.3. Заключить соглашение по охране труда (Приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, ответственных должностных лиц.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний требований по охране труда – один раз в три года, а вновь принятых работников – в течение месяца.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Приобретать и выдавать за счет средств учреждения работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н, также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» (Приложения №№ 3,4).

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – 426-ФЗ), если специальная оценка условий труда (аттестация) рабочих мест не проводилась, либо срок специальной оценки условий труда (аттестации) (5 лет) истек.

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

В состав комиссии включить представителя (ей) первичной профсоюзной организации учреждения. Состав и порядок деятельности комиссии утвердить приказом работодателя в соответствии с требованиями 426-ФЗ.

Учитывать результаты спецоценки условий труда при:

предоставлении работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда;

разработке и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;

контроле за состоянием условий труда на рабочих местах;

организации обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров;

оценке уровня профессиональных рисков;

расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

установлении дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

расчете скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.

Представители первичной профсоюзной организации имеют право на получение соответствующих разъяснений по результатам специальной оценки условий труда и их обжалования; возможность инициирования проведения внеплановой специальной оценки условий труда и проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, а также осуществление профсоюзного контроля за соблюдением требований 426-ФЗ в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

8.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ), либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст.ст. 227-230 ТК РФ).

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом ППО (ст. 212 ТК РФ).

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

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома ППО, профсоюзный уполномоченный по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

8.15. Осуществлять совместно с профкомом ППО контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, профсоюзнымуполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.17. Согласно ст. 219 ТК РФ размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

8.18. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

8.19. С целью улучшения работы по пожарной безопасности работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

## IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по п. 2, п. 3, п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома ПОО.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, председателя (его заместителей) профкома первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений учреждения, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому ПОО безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом для осуществления профсоюзной деятельности (ст. 377 ТК РФ).

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

Указанные денежные средства перечисляются на расчетный счет Профсоюзу работников народного образования и науки Российской Федерации Тюменская межрегиональная организация (ТМО Общероссийского Профсоюза образования) в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца. Задержка перечисления данных средств не допускается.

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

9.8. Работодатель предоставляет дополнительные льготы и гарантии для членов выборных органов первичной профсоюзной организации:

освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых вышестоящими выборными профсоюзными органами.

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

9.10. Члены профкома ПОО включаются в состав комиссий по распределению стимулирующих выплат, по аттестации педагогических работников, по специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по трудовым спорам, по трудовым спорам, по расследованию несчастных случаев на производстве и других.

9.12. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на информационном сайте учреждения для размещения профсоюзной информации.

9.13. Работодатель включает профком ПОО в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых прав, социально-экономических интересов работников учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

9.14. Профком ПОО:

9.14.1. Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

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

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

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

9.14.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.14.8. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

9.14.10. Участвует в работе комиссий учреждения по распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.14.11. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности, в том числе на соответствие требований профессиональных стандартов.

9.14.12. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.14.13. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях, определенных Положением первичной профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

9.14.14. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются о его реализации на общем собрании работников.

10.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности

для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

10.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения*:*

*1. Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.*

*2. Соглашение по охране труда между работодателем и первичной профсоюзной организацией государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Западно - Сибирский государственный колледж» .*

*3. Перечень профессий и должностей, которым выдаются средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты.*

*4. Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.*

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 45 (сорок пять) листов.

Директор
ГАПОУ ТО «ЗСГК»

_____ Г.Г.Шатохин

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ ТО «ЗСГК»

_____ С.А.Штыкова