От Работодателя	От Работников
Директор ГБПОУ РК «КАПТ имени Н.И. Скворцова» _____ В.М. Рогозянский «16»_____04_____2025 г.	Председатель Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РК «КАПТ имени Н.И. Скворцова» _____Т.И. Фалалеева «16»_____04_____2025 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C97B6DF3FF4A31D5A7B0FD1402FDD4F0
Владелец: Рогозянский Вячеслав Михайлович
Действителен: с 30.01.2025 до 25.04.2026

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Красногвардейский агропромышленный техникум имени Н.И. Скворцова»

Срок действия: с 16.04.2025 – 15.04.2028 гг.

Вступает в силу
с «16» апреля 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
РАЗДЕЛ II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.
РАЗДЕЛ III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА
РАЗДЕЛ V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ
РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА
РАЗДЕЛ VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАБОТЫ ПРОФСОЮЗА
РАЗДЕЛ VIII. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗА
РАЗДЕЛ IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА
РАЗДЕЛ X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ
РАЗДЕЛ XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН
РАЗДЕЛ XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Крым «Красногвардейский агропромышленный техникум имени Н.И. Скворцова» (ГБПОУ РК «КАПТ имени Н.И. Скворцова») (далее - Учреждение).

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом социального партнерства, который в соответствии с Уставом ГБПОУ РК «КАПТ имени Н.И. Скворцова» и следующими нормативно-правовыми актами регулирует производственные, трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и трудовым коллективом на основе взаимного согласования интересов сторон, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Закон Республики Крым от 17 июля 2014 г. N 28-ЗРК «О социальном партнерстве в Республике Крым» (с изменениями и дополнениями);
- Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года №64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах» (с изменениями и дополнениями);
- Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы;
- Соглашение между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы;
- иные законодательные и нормативные правовые акты.

1.3. Понятия, используемые в настоящем Коллективном договоре:

Первичная профсоюзная организация ГБПОУ РК «КАПТ имени Н.И. Скворцова» (Профсоюз, ППО) – добровольное общественное объединение Работников ГБПОУ РК «КАПТ имени Н.И. Скворцова», в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов, а также установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, созданию более благоприятных условий их труда.

Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ РК «КАПТ имени Н.И. Скворцова» (Председатель ППО) – исполнительный единоличный выборный орган ППО.

Профсоюзный комитет (Профком) – руководящий коллегиальный выборный орган ППО. Деятельность Профкома осуществляется в соответствии с внутренними локальными актами Профсоюза.

Член Профсоюза – Работник ГБПОУ РК «КАПТ имени Н.И. Скворцова», состоящий в ППО.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Крым «Красногвардейский агропромышленный техникум имени Н.И. Скворцова» в лице директора Рогозянского Вячеслава Михайловича (далее Работодатель), с одной стороны;

- Коллектив Работников Учреждения (далее Работники) в лице председателя ППО Фалалеевой Татьяны Ивановны, с другой стороны.

Коллектив работников Учреждения уполномочивает председателя ППО:

– быть представителем его интересов как при заключении Коллективного договора, так и при внесении изменений и дополнений к нему и при решении коллективных трудовых споров;

– осуществлять контроль за выполнением обязательств сторон в период действия Коллективного договора;

– представлять интересы коллектива в решении текущих вопросов относительно оплаты труда, занятости, условий и охраны труда, оздоровления и др.;

– подписать от имени Работников Коллективный договор с Работодателем.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом Коллективного договора всех Работников Учреждения.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

– изменения наименования Учреждения, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения;

– при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения (в течение всего срока реорганизации);

– при смене формы собственности Учреждения (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности).

– при ликвидации Учреждения (в течение всего срока проведения ликвидации).

1.8. 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.

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 трудового коллектива в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, заключенными соглашениями всех видов и уровней.

1.10. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами.

1.11. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.12. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профсоюзом.

1.13. Стороны обязуются обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 16.04.2025г. и действует по 15.04.2028 года включительно.

1.16. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

РАЗДЕЛ II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, иными локальными нормативными актами Учреждения.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Ознакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) Работников под подпись с настоящим Коллективным договором, уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить Работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.3. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под подпись передать Работнику в день заключения.

2.2.4. Включить в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, и при включении 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.

2.2.5. В отношении педагогических работников:

– оговаривать в трудовом договоре объем учебной нагрузки, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

– предлагать учебную нагрузку, высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы;

2.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся его неотъемлемой частью.

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

2.2.8. Сообщать Профсоюзу в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом критерии массового увольнения определяются показателями численности увольняемых работников за конкретный период времени:

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации любой организационно-правовой формы либо прекращением деятельности индивидуального предпринимателя с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Массовым высвобождением считается одновременное сокращение 10 и более процентов от общей численности работников организации.

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют Работники:

– предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

– проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

– одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

– одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

– родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

– родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе";

– при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

– награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

– члены профсоюза.

2.2.10. Предоставлять высвобождаемым Работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.2.11. Обеспечить при появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.2.12. Не допускать при сокращении численности или штата увольнения одновременно двух Работников из одной семьи.

2.2.13. Обеспечить Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Для получения вышеуказанной компенсации необходимо обратиться с заявлением, паспортом и трудовой книжкой, в которой отсутствует запись о трудоустройстве.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.2.14. Расторгнуть трудовой договор в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя только с учетом мнения Профсоюза.

2.2.15. В случае призыва Работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 ФЗ от 28

марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения Работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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

Дни прохождения работником военных сборов являются периодом исполнения им государственных обязанностей. Работники на время прохождения военных сборов освобождаются от работы с сохранением за ними места постоянной работы и выплатой среднего заработка.

2.2.16. 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 Учреждения по согласованию с Профсоюзом.

2.2.17. Направлять педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже, одного раза в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ). Прочих Работников направлять на обучение по мере производственной необходимости.

2.2.18. Сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении Работника в другую местность – оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы в случае направления Работника для профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, повышения квалификации за ним место работы (должность).

2.2.19. Порядок направления Работников в служебные командировки определяется локальными нормативными актами ГБПОУ РК «КАПТ имени Н.И. Скворцова».

2.2.20. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год:

- не допускать в течение учебного года и в каникулярный период отмены кураторства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении кураторства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

- не допускать изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за кураторство;

- соблюдать преемственность осуществления кураторства в группах на следующий учебный год;

- определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять кураторство в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять кураторство.

- временно замещать длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего кураторство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за кураторство пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

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

2.2.21. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией с участием Профсоюза.

2.3. Профсоюз организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами по вопросам, указанным в настоящем разделе.

РАЗДЕЛ III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны договорились о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха Работников Учреждения определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), иными локальными нормативными актами, согласованными с Профсоюзом.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, Работников из числа вспомогательного персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

– для педагогических работников Учреждения не более 36 часов в неделю;

– для инвалидов I–II группы не более 35 часов в неделю;

– для несовершеннолетних – не более 35 часов в неделю;

– для других категорий Работников, в случаях, предусмотренных законодательством.

На основании Постановления ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. N 298/3-I "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе", женщинам, являющимся работниками ГБПОУ РК «КАПТ имени Н.И. Скворцова», установлена 36-часовая рабочая неделя.

3.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой (нормируемая часть), и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (не нормируемая часть), и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

– по соглашению между Работником и Работодателем;

– по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке;

– для других категорий Работников, в случаях, предусмотренных законодательством.

3.6. В Учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до начала учебного года.

3.7. Учебная нагрузка на новый учебный год Работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю образовательного Учреждения, его заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзом, при условии, если преподаватели, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по преподаваемым дисциплинами в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

3.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам,

сокращения количества групп, определенные сторонами условия трудового договора, не могут быть сохранены).

3.9. При установлении преподавателям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, по возможности, сохраняется ее объем и преемственность преподавания дисциплин в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п.3.8. настоящего раздела.

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

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

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

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

При составлении расписаний учебных занятий, при наличии возможности, преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеаудиторных мероприятиях, предусмотренных планами Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) педагогические работники используют для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

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

преподаватели осуществляют методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы.

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

3.14. Привлечение Работодателем Работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия Работника по согласованию с Профсоюзом и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, Работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Работодатель обязан согласовывать с Профсоюзом перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, которым может предоставляться дополнительный отпуск, утвержденный приказом директора Учреждения.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, а также количество дополнительных дней оплачиваемого отпуска установлены Положением о ненормированном рабочем дне в ГБПОУ РК «КАПТ имени Н.И. Скворцова».

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением привлечения Работников с их письменного согласия, с учетом мнения Профсоюза, по письменному распоряжению Работодателя.

Без согласия Работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Согласно ст. 259 ТК РФ родителей детей до 14 лет, если их второй родитель призван на службу по мобилизации или участвует без их согласия нельзя:

– отправить в командировку;

– привлечь к ночной или сверхурочной работе;

– обязать работать в выходные и праздники.

3.17. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

3.18. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого

устанавливается действующим законодательством, остальным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

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

Отзыв Работника из отпуска оформляется письменным распоряжением Работодателя. При этом денежные суммы, приходящиеся 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.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мотивировочного мнения ППО не позднее, чем за 2 недели до наступления очередного календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.21. В соответствии с законодательством Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем может переносится на другой срок.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

– все дни отпусков, предоставляемых по просьбе Работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из

подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

– излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930г. №169).

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра Работник освобождается от работы (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ). В случае, если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха.

3.23. Исчисление среднего заработка для оплаты всех видов отпусков в соответствии с настоящим Коллективным договором производится в соответствии с действующим законодательством.

3.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Основания, порядок предоставления дней отпуска без сохранения заработной платы регламентируются ст. 128 ТК РФ.

3.25. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником, в следующих случаях:

– родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – четырнадцать календарных дней;

– в связи с переездом на новое место жительства – семь календарных дней;

– тяжелого заболевания близкого родственника – семь календарных дней;

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до четырнадцати календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания,

связанного с прохождением военной службы – до четырнадцати календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до шестидесяти календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

– педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы – до одного года (в порядке, установленном Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»);

– в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.26. Профсоюз обязуется:

3.26.1. 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.

3.26.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение Профкома при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, оплаты труда с соблюдением сроков и порядка, установленных действующим законодательством.

3.26.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется в соответствии с локальным актом Учреждения об оплате труда.

4.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц в первоочередном порядке в денежной форме в валюте РФ (в рублях), не реже, чем каждые полмесяца путем безналичного перечисления на карточный счет в банке.

Днями выплаты заработной платы являются: 3 и 17 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

Размер заработной платы Работников Учреждения за первую половину месяца рассчитывается пропорционально отработанному времени. При расчете учитываются надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты, за исключением выплат, зависящих от оценки итогов работы за месяц в целом или от выполнения месячной нормы рабочего времени и нормы труда.

При выплате заработной платы Работнику предоставляется расчетный листок, с указанием:

– составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

– размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

– размеров и оснований произведенных удержаний;

– общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается локальным актом Работодателя с учетом мнения Профсоюза.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных; стимулирующие выплаты и осуществляется с учетом:

– обеспечения зависимости заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, 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 и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников;

– 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;

– аттестации Работников Учреждения;

– мнения Профсоюза;

– личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

–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).

4.3. 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.

4.4. 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.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу. В случае задержки выплаты заработной платы Работодатель обязан выплатить ее с уплатой денежной компенсации в соответствии с действующим законодательством (ст. 236 ТК РФ).

4.5. Работодатель обязан обеспечить выплату денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, не ниже одной сто пятидесятой (согласно ст. 236 ТК РФ) действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, и обеспечивать ее выплату одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

4.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется в соответствии с действующим законодательством и локальным актом Учреждения в сфере оплаты труда.

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.

4.7. Порядок и размер выплат педагогическим работникам, относящимся к категории молодых специалистов, в соответствии с действующим законодательством, устанавливается локальным актом Учреждения, регламентирующим вопросы оплаты труда.

4.8. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.19. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения осуществляются на основании нормативного акта Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым.

4.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по

соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

4.11. Оплата труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере: 40 процентов части оклада (должностного оклада), ставки Работника за каждый час работы в ночное время.

4.12. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.13. Сверхурочную работу оплачивать не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.

4.14. Время простоя по вине Работодателя оплачивается:

– в размере – 2/3 средней заработной платы Работника (ст.157 ТК РФ);

– в размере 2/3 тарифной ставки (оклада) за время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника (ст.157 ТК РФ).

4.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель.

4.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, что фиксируется в локальных нормативных актах Учреждения.

4.17. Заработная плата сохраняется за период работы педагогических и других Работников Учреждения в случае отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

4.18. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается на уровне не ниже установленного законодательством.

4.19. Индексация заработной платы производиться в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4.20. За счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности, к юбилейным и праздничным датам, в том числе к профессиональным праздникам, осуществляется единовременное премирование работников. Данное премирование производится в пределах средств, предусмотренных на премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

РАЗДЕЛ V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.1.2. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской

Федерации, Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации.

5.1.3. Ежегодно, в пределах выделенных средств, отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 0,5% от годового фонда оплаты труда за счет всех источников поступающих средств на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

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

– при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

– при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

– в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и директору Учреждения, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.1.5. Выплачивать Работникам Учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск материальную помощь на оздоровление в размере и порядке, установленном локальным актом Учреждения, регламентирующим вопросы оплаты труда.

5.1.6. Рассматривать, после расселения обучающихся в общежитиях, письменные заявления Работников, и при наличии свободных мест предоставлять им возможность временного проживания в общежитиях Учреждения. Плата за проживание Работников Учреждения устанавливается в пределах расходов на коммунальные платежи, найм и содержание жилого помещения, с учетом условий проживания, предусмотренных для строений государственного жилищного фонда. По решению Работодателя и Профсоюза может устанавливаться льготная плата для отдельных категорий граждан:

– многодетных семей;

–других категорий граждан, предоставление льгот которым предусмотрено действующим законодательством.

5.1.7. С целью привлечения Работников к здоровому образу жизни предоставлять бесплатно в пользование Работников спортивные сооружения и спортзалы для занятия спортом во внеучебное время.

5.2. Профсоюз обязуется:

5.2.1. Организовывать санаторно-курортное лечение и оздоровление Работников Учреждения, а также их детей в соответствии с локальными актами Профсоюза.

5.2.2. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников Учреждения.

РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на оказание услуг (ст.226 ТК РФ).

6.1.2. Обеспечить выполнение мероприятий по реализации установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышение существующего уровня охраны труда, предупреждение случаев производственного травматизма, профзаболеваний и аварий по следующим направлениям:

– контроль за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда, пожарной безопасности и охране окружающей среды;

– оперативный контроль за состоянием условий и охраны труда, пожарной безопасности и охране окружающей среды;

– проведение профилактической работы по снижению травматизма;

– образование комиссий по контролю за состоянием охраны труда в структурных подразделениях;

– планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным нормам, ведение документации, в соответствии с комплексным (ежегодным) и планами организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.3. Организовать кабинет по охране труда и оборудовать его в соответствии с требованиями законодательства РФ по охране труда.

6.1.4. Совместно с Профсоюзным комитетом осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, эффективный производственный контроль за уровнем воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на здоровье Работников, а также факторов производственной среды.

6.1.5. Организовывать выборы уполномоченного Профкома по охране труда и оказывать поддержку в его деятельности.

6.1.6. Создавать условия для работы комиссий по охране труда, а также освобождать их от работы с сохранением заработной платы.

6.1.7. Утверждать и согласовывать с Профсоюзом Комплексный план мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения, источников и объёмов финансирования и лиц, ответственных за их выполнение ежегодно, не позднее 15 февраля текущего года, и обеспечивать приоритетность его финансирования.

6.1.8. Обеспечивать безопасное проведение производственных работ и образовательного процесса, в том числе при проведении учебных и производственных практик, походов, спортивных соревнований, мероприятий художественной самодеятельности (фестивали, конкурсы, концерты, работа кружков и секций) и других с участием обучающихся.

6.1.9. Обеспечивать Работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), спецодеждой и спецобувью, организовывать надлежащие условия хранения и уход за ними. Контролировать исправность, обязательное

ношение и применение спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, выдаваемых Работнику.

6.1.10. Обеспечить Работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с локальными актами Учреждения в сфере охраны труда.

6.1.11. При заключении трудового договора информировать Работников под подпись об условиях труда на рабочих местах, наличии опасных и вредных производственных факторов, об их правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях.

6.1.12. Проводить за счет средств Учреждения обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) Работников, ежегодный медицинский осмотр Работников и обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

6.1.13. Не допускать Работников к работе, которая им противопоказана по результатам прохождения медосмотра.

6.1.14. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.15. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие нормативным требованиям охраны труда, соблюдать санитарно-гигиенические нормы обеспечения учебного процесса.

Сокращать продолжительность рабочего дня работающих в помещениях на четыре часа, если температура воздуха в этих помещениях находится в пределах 14° - 16°С.

Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура воздуха в них опускается ниже 14°С.

Сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на 3 часа, если температура воздуха в этих помещениях находится в пределах 29° - 31°С.

Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура воздуха в них превышает 32°С.

6.1.16. Не применять труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

6.1.17. Оказывать Работнику Учреждения, получившему травму на производстве, при утрате трудоспособности свыше 15 календарных дней единовременную материальную помощь за счет средств от приносящей доход деятельности в размере до двух месячных средних заработков, помимо других выплат, предусмотренных законодательством.

При определении размера единовременной материальной помощи учитывается степень вины Работника, указанная в акте расследования несчастного случая.

Степень вины Работника при расследовании несчастного случая определяется комиссией по расследованию несчастного случая с участием представителя ППО.

6.1.18. Обеспечить отчисление средств на добровольное медицинское страхование Работника и членов его семьи по его письменному заявлению.

6.2. Профсоюз обязуется:

6.2.1. Принимать участие в разработке мероприятий по социально-экономическому развитию, научно-техническому усовершенствованию, улучшения условий охраны труда.

6.2.2. Организовать и постоянно вести работу комиссии по охране труда.

6.2.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда, созданием безопасных условий труда, соответствующих производственных и санитарно-бытовых условий, обеспечением Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.4. В случае возникновения угрозы жизни или здоровью Работников требовать от Работодателя немедленного прекращения работы на время, необходимое для устранения причин, создающих угрозу жизни или здоровью Работников.

6.2.5. Принимать участие в разработке комплексных планов по вопросам охраны труда.

6.2.6. Принимать участие в определении направлений использования средств, выделенных на охрану труда, расследовании несчастных случаев, профзаболеваний, аварий.

6.2.7. Проводить работу с Работниками, касающуюся рационального и бережного использования материальных ресурсов.

6.2.8. Осуществлять контроль в сфере социального страхования за:

– своевременностью и полнотой уплаты Работодателем страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

– за рациональным и эффективным использованием средств социального страхования.

6.2.9. Проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, о негосударственном пенсионном обеспечении.

6.2.10. Осуществлять контроль за своевременностью и достоверностью представления в органы Социального Фонда РФ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.2.11. Содействовать реализации Работодателем мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной продукцией и пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом.

6.2.12. Организовывать и проводить мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией.

6.3. Профсоюз вправе:

6.3.1. Беспрепятственно посещать и осматривать структурные подразделения Учреждения и рабочие места на соответствие нормам охраны труда.

6.3.2. Проводить, в случае разногласий между Работодателем и Работником (ми), свои независимые экспертизы условий работы, с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье Работников. Для этого Профсоюзный комитет вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.3.3. Незамедлительно информировать Работодателя и требовать приостановки выполнения работы и учебного процесса в случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда до устранения выявленных нарушений.

Решение о прекращении работ или сокращении продолжительности рабочего дня принимается Работодателем на основании акта, составленного при участии представителей Работодателя и Профсоюза.

6.4. Работодатель и Профсоюз согласились, что при продолжении работы и ведения учебного процесса, в случае ухудшения условий труда, нарушений требований охраны труда, Работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ Работника от работы оформляется письменно с указанием причины отказа и передается руководителю структурного подразделения.

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

6.5.3. 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.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения 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.

РАЗДЕЛ VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАБОТЫ ПРОФСОЮЗА

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если Работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил Профсоюз представлять его законные интересы во взаимоотношениях с Работодателем, Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы Работника в размере 1%.

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности Профсоюза и Профкома в соответствии с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором Работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников Учреждения, учитывать мнение Профсоюза в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.3.3. Члены органов ППО, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы (вторая половина дня) для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах Работников с сохранением заработной платы на срок:

– председатель ППО и его заместители – 6 час. в неделю;

– члены Профкома – 2 час. в неделю, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.3.4. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест для реализации уставных задач и представленных законодательством прав в порядке контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3.5. Предоставлять необходимую информацию на устные или письменные запросы Профсоюза в течение 14 календарных дней о:

– численности и составе Работников;

– системах оплаты труда;

– размерах средней заработной платы по категориям персонала;

– средств, направляемых на премирование Работников;

– иных показателях заработной платы;

– объеме задолженности по выплате заработной платы;

– показателях по условиям и охране труда;

– планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников;

– выполнении условий настоящего Коллективного договора и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

7.3.6. Безвозмездно предоставлять Профсоюзу помещения, как для постоянной работы Профсоюза, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

7.3.7. Предоставлять Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, компьютерную технику, оргтехнику и средства связи.

7.3.8. Осуществлять техническое обслуживание компьютерной техники, оргтехники, необходимой для деятельности Профсоюза, а также осуществлять расходы на содержание помещений, выделенных Профсоюзу.

7.3.9. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзу принадлежащие Работодателю либо арендуемые им здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.

7.3.10. Не допускать 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.

7.3.11. Привлекать представителей Профсоюза для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.3.12. Установить Работнику, выполняющему обязанности председателя ППО, надбавку за интенсивность труда в размере не менее 40% должностного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы.

7.4. Взаимодействие работодателя с Профсоюзом осуществляется посредством:

– учета мотивированного мнения Профкома.

– письменного согласования.

7.5. Председателю ППО предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией учреждения и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, развития социальной сферы. Работодатель своевременно информирует Профсоюз о проведении указанных заседаний.

7.6. Увольнение председателя ППО, его заместителей допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае:

– сокращения численности или штата Работников Учреждения;

– несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

7.7. Члены Профсоюза освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

7.8. Члены Профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев.

7.9. 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 действующим законодательством предусмотрено увольнение с работы.

7.10. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации Работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.11. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте Учреждения для размещения информации Профсоюза.

7.12. Работодатель включает Профсоюз в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально экономических интересов Работников учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

РАЗДЕЛ VIII. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗА

8.1. В целях развития социального партнерства Работодатель совместно с Профсоюзом обязуются:

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

8.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства.

8.1.3. Способствовать повышению эффективности настоящего Коллективного договора, в том числе в форме проведения всероссийского конкурса Коллективных договоров и Соглашений.

8.1.4. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения Коллективных договоров организаций сферы образования, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных субъектах РФ, по федеральным округам и в целом в сфере образования.

8.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования республиканских целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права Работников, и по другим социально значимым вопросам.

8.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения, в том числе с участием Профсоюзного комитета.

8.1.7. Обеспечивать участие представителей обеих сторон в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием

настоящего Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников.

8.1.8. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

8.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

8.1.10. Обеспечивать условия для участия Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы Работников.

8.1.11. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы Работников, обеспечить заблаговременное информирование и согласование с Профсоюзом их содержания.

8.1.12. Обеспечивать контроль за организацией питания в пунктах питания Учреждения.

8.1.13. Организовывать культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками.

8.2. В Учреждении создается комиссия по трудовым спорам, которая избирается на срок действия настоящего Коллективного договора в составе 6 человек из равного количества представителей Работодателя и представителей Работников. Представители Работников избираются Конференцией трудового коллектива Учреждения, представители Работодателя назначаются Работодателем.

РАЗДЕЛ IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

9.1. Профсоюз обязуется:

9.1.1. Способствовать выполнению настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе Работников Учреждения, поддержанию в нем нормальных отношений, соблюдению трудовой дисциплины.

9.1.2. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.1.3. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющимися членами Профсоюза, при условии, что они уполномочили Профсоюз представлять их интересы.

9.1.4. Содействовать эффективной деятельности Учреждения в рамках, стоящих перед ним задач.

9.1.5. Принимать участие в разработке Работодателем мероприятий по социально-экономическому развитию, научно-техническому усовершенствованию, улучшению условий охраны труда.

9.1.6. Сотрудничать в деле организации безопасных и безвредных условий труда, принимать меры по устранению производственных ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью Работников или окружающей природной среде.

9.1.7. Представлять интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждения и рассмотрении трудовых споров.

9.1.8. Способствовать выполнению настоящего Коллективного договора, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и снижения социальной напряженности в коллективе Работников Учреждения, поддержанию в нем благоприятных рабочих отношений, соблюдению трудовой дисциплины.

9.1.9. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывать практическую помощь в реализации этих прав, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, и при необходимости в суде.

9.1.10. Оказывать членам Профсоюзного комитета консультативную и юридическую помощь в вопросах применения трудового законодательства; разъяснять Работникам нормы трудового законодательства Российской Федерации, положения настоящего Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка и содействовать реализации их прав.

9.1.11. Принимать участие в разработке Комплексных планов по вопросам охраны труда в Учреждении.

9.1.12. Направлять представителей Профсоюзного комитета для участия в работе комиссий:

– по расследованию несчастных случаев,

– специальной оценки рабочих мест по условиям труда,

– по проверке знаний вопросов охраны труда у Работников Учреждения,

–комиссию по трудовым спорам, а также в другие комиссии, рассматривающие вопросы охраны труда, безопасной жизнедеятельности и экологии.

9.1.13. Обеспечить реализацию права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Учреждении, либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

9.1.14. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового и настоящего Коллективного договора и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за правильностью установления должностных окладов и расчета заработной платы, отпускных, выплат стимулирующего и компенсационного характера; педагогической и других видов нагрузки преподавательскому составу в соответствии с их должностной ставкой;

выплат надбавок Работникам, работающим во вредных условиях труда; правильностью оформления приема, изменения и прекращения трудовых отношений с Работником, требовать устранения выявленных нарушений.

9.1.15. Содействовать организации культурно-массовой и оздоровительной работы в Учреждения.

9.1.16. Организовывать мероприятия по оздоровлению Работников Учреждения за счет средств Профсоюза в пределах выделенных на эти цели средств.

9.1.17. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случаях, определенных настоящим Коллективным договором.

9.1.18. Информировать Работников Учреждения о ходе выполнения настоящего Коллективного договора.

9.1.19. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении директором Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

РАЗДЕЛ X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

10.1. Работники обязаны:

10.1.1. Знать и выполнять основы действующего законодательства РФ по вопросам образования и воспитания, правоустанавливающие локальные нормативные акты Учреждения, правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.

10.1.2. Соблюдать дисциплину труда, Устав, выполнять Правила внутреннего трудового распорядка, правила техники безопасности.

10.1.3. Стремиться к максимальному взаимопониманию с Работодателем в выполнении договорных обязательств, укреплению финансового положения и решению проблем социального развития Учреждения, созданию благоприятного климата в коллективах.

10.1.4. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда и по технике безопасности.

10.1.5. Срочно сообщать своему непосредственному руководителю или Работодателю о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

10.1.6. Незамедлительно информировать Работодателя о своей временной нетрудоспособности, возникшей вследствие заболевания.

10.1.7. Проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические (во время трудовой деятельности) медицинские обследования, если это предусмотрено законом или подзаконными нормативными актами.

10.1.8. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.

10.1.9. Выполнять иные требования, предусмотренные действующим законодательством и локальными актами Учреждения.

РАЗДЕЛ XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. За невыполнение или нарушение положений настоящего Коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.2. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить исполнение своих обязательств. Действие Коллективного договора может быть прекращено только по взаимному согласию сторон.

РАЗДЕЛ XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны договорились:

12.1.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

12.1.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

12.1.3. Рассматривать в месячный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.1.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Коллективного договора направляет его в уполномоченный орган по труду для уведомительной регистрации.

12.3. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет (до 15.04.2025г.).