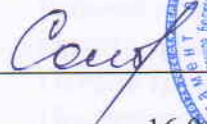


От работодателя:

Директор ОГБПОУ ТИК имени Героя
Советского Союза А.П. Буланова


Соловьева А.Н.
16.06.2025г. *



От работников:

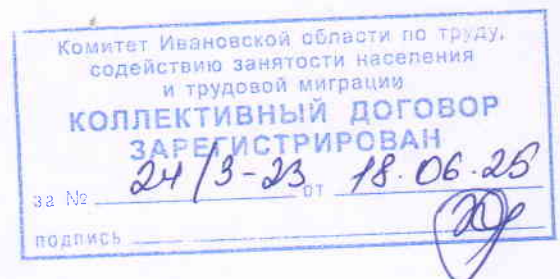
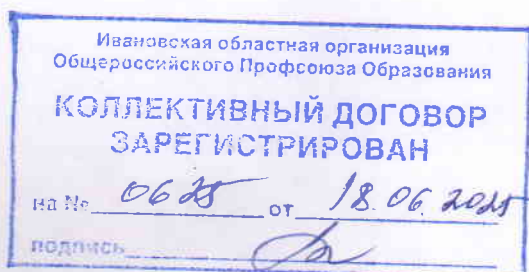
Председатель первичной профсоюзной
организации ОГБПОУ ТИК имени Героя
Советского Союза А.П. Буланова


Э.В.Столярова
16.06.2025г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР 24/3-23

Областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Тейковский индустриальный колледж
имени Героя Советского Союза А.П.Буланова

на 2025 - 2028 годы



Почтовый и юридический адрес:
155047, Ивановская область, г. Тейково,
Красноармейский проезд, д.2
Тел. 8 (49343) 2-24-51
Факс: 8 (49343) 2-21-52
E-mail: tik37iv@yandex.ru

Данные исполнителей:

Соловьева А.Н. – директор ОГБПОУ ТИК имени Героя Советского Союза А.П. Буланова
Столярова Э.В. – председатель первичной профсоюзной организации
Тел. 8 (49343) 2-24-51
Факс: 8 (49343) 2-21-52
E-mail: tik37iv@yandex.ru

Содержание:

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения	5
3. Гарантии прав и обязательства Первичной профсоюзной организации и ее членов	10
4. Рабочее время и время отдыха	13
5. Оплата труда и нормы труда	17
6. Охрана труда и здоровья работников	19
7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	25
8. Гарантии и компенсации	28
9. Контроль за выполнением Коллективного договора	30
10. Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка работников	31
11. Приложение № 2 Положение о системе оплаты труда работников	46

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Тейковский индустриальный колледж имени Героя Советского Союза А.П.Буланова (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию наиболее благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования и науки Ивановской области и Ивановской областной организацией общероссийского профсоюза образования на 2023 - 2025 годы (далее – Отраслевое соглашение).

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

от работников Учреждения – председатель Первичной профсоюзной организации (далее ППО) Учреждения Столярова Э.В.;

от работодателя - директор Учреждения Соловьева А.Н.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в законную силу со дня его подписания сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трёх лет (статья 43 ТК РФ).

1.5. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне предложение в письменной форме о начале переговоров по заключению нового или продлению действующего Коллективного договора. Решение о продлении срока действия настоящего Коллективного договора оформляется в виде дополнительного соглашения, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора и подлежит регистрации в порядке, установленном для регистрации Коллективного договора.

1.6. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению Коллективного договора, принимаются к рассмотрению в недельный срок и производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Стороны в одностороннем порядке не могут прекратить выполнение принятых ими на себя обязательств в течение установленного срока действия настоящего Коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

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

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

1.11. Условия Коллективного договора не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством.

1.12. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке,

установленном ТК РФ.

1.14. Настоящий Коллективный договор не ограничивает права сторон на расширение социальных гарантий и льгот при наличии для их обеспечения собственных средств ОГБПОУ ТИК имени Героя Советского Союза А.П.Буланова..

1.15. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются председателем ППО совместно с директором Учреждения и его заместителями.

1.16. Положения и нормы Коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения и являются основой для заключения индивидуальных трудовых договоров.

1.17. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Коллективного договора и улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Коллективного договора с момента вступления их в силу, вне зависимости от внесения в настоящий Коллективный договор соответствующих изменений и дополнений.

1.18. Положения, установленные настоящим Коллективным договором обязательны для выполнения всеми членами трудового коллектива (статья 43 ТК РФ).

1.19. В случае возникших разногласий в трактовании отдельных положений настоящего Коллективного договора, толкование и разъяснение пунктов настоящего Коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, в составе определенном локальным нормативно-правовым актом Учреждения.

1.20. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнёрства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, связанные с выполнением Коллективного договора.

1.21. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения Коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого Коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора.

1.22. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней после его подписания.

ППО обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора и содействовать его реализации.

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

1.24. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.25. Работники имеют право на участие в управлении Учреждением непосредственно или через свои представительные органы. Основные формы такого участия определены в ст.53 и ст.53.1 ТК РФ.

2. Трудовые отношения

2.1. Директор Учреждения обязуется своевременно доводить до работников Учреждения Указы Президента Российской Федерации, Федеральные конституционные законы, Федеральные законы, Постановления правительства Российской Федерации, приказы, разъяснения и другие нормативные акты Министерства просвещения, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, Департамента образования и науки Ивановской области и иные нормативно-правовые акты по организации труда и заработной плате, другим социально-экономическим вопросам, касающимся работников Учреждения.

2.2. Директор Учреждения обязуется:

- при приёме на работу в Учреждение гражданина Российской Федерации принимать решение в письменном виде по заявлению соискателя;
- прием на работу оформлять трудовым договором, издавать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- объявлять приказ о приёме на работу работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязуется выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа;
- при приёме на работу (до подписания трудового договора) доводить до работника под роспись Правила внутреннего трудового распорядка работников ОГБПОУ ТИК имени Героя Советского Союза А.П.Буланова, иные локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника и настоящий Коллективный договор;
- по письменному заявлению работника восстанавливать трудовые договоры, т.е. заключать их заново, при утрате (утере) обеих экземпляров;
- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а работникам, впервые поступившим на работу после 1 января 2021 г., обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования;
- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;
- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде.

2.3. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и срочный, а также с испытательным сроком, причём срок испытания работодатель обязан указывать в трудовом договоре (статья 70 ТК РФ), который оформляется в двух экземплярах.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.4. С работниками, достигшими возраста восемнадцать лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (статья 244 ТК РФ) директор Учреждения заключает письменные Договоры о полной индивидуальной материальной ответственности в соответствии с постановлением

Министерства труда и социального развития Российской Федерации 2002 года № 85.

2.5. При заключении трудового договора работодатель утверждает производственную (должностную) инструкцию работника, которую предоставляет работнику для ознакомления под роспись. Производственная (должностная) инструкция может быть как неотъемлемой частью трудового договора так и оформляться как приложение к нему, либо утверждаться как самостоятельный документ.

2.6. При заключении трудового договора работодатель заключает с работником «Согласие на обработку персональных данных» в письменной форме, которое хранится в личном деле работника.

В случае отзыва работником названного Согласия (отказа в его подписании работником) директор Учреждения организует оповещение об этом факте заинтересованных должностных лиц и органов, а также доводит работнику (субъекту персональных данных) юридические последствия отказа предоставить свои персональные данные.

2.7. Директор Учреждения не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законом (глава 12 ТК РФ).

2.8. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, представляет в кадровый орган работодателя документы, установленные статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В иных случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения (статья 58 ТК РФ).

2.10. С работниками (включая руководителя и заместителей руководителя) Учреждения, реализующими образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

2.11. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.11.1. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

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

2.11.3. Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого по согласованию с ППО.

2.11.4. По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом

норм ТК РФ.

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

2.13. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда Учреждения (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ и т.д.), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст.74 ТК РФ).

2.15. В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора педагогических работников допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.16. О предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, ст.162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

2.17. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным главой 13 ТК РФ и иными федеральными законами.

2.19. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. №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.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

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).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со ст.351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст.351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2.20. Администрация Учреждения в соответствии со статьёй 380 Трудового кодекса Российской Федерации не препятствует работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

2.21. Директор Учреждения рассматривает и принимает проекты приказов и других нормативных документов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, с

учётом мнения ППО, представляющей интересы работников Учреждения.

2.22. Директор Учреждения, совместно с ППО организует работу по содействию занятости работников в условиях массового высвобождения на основании Отраслевого соглашения.

2.23. Директор Учреждения совместно с ППО обеспечивает выполнение требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.24. Директор Учреждения:

- при ликвидации и реорганизации Учреждения, полной или частичной приостановке производства (работы), влекущих за собой сокращение численности или штата работников, изменении обязательных условий трудового договора, в письменной форме уведомляет работников о сокращении профессий (должностей) и первичную профсоюзную организацию не позднее чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров, а в случае массового увольнения гражданского персонала (работников) уведомляет первичную профсоюзную организацию – не позднее, чем за три месяца;

- проводит с первичной профсоюзной организацией переговоры о соблюдении прав и интересов работников;

- предоставляет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, а также работникам, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе, неосвобожденному от своих обязанностей председателю ППО, работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста, лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- предоставляет высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178-180 ТК РФ).

- оказывает содействие в трудоустройстве высвобождаемых работников, в том числе через органы службы занятости;

- предоставляет лицам, уволенным по сокращению штата или численности работников, при прочих равных условиях преимущественное право возвратиться на рабочее место при возникновении вакансий;

- осуществляет меры по дальнейшему развитию и совершенствованию системы обучения, повышению профессионального уровня, переподготовке кадров;

- организует взаимодействие с органами службы занятости в целях решения вопросов профессиональной переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников.

- не допускает увольнения работников предпенсионного возраста за два года (если иное не предусмотрено в трудовом договоре) до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и ППО не менее чем за два месяца;

- информирует об иных гарантиях и компенсациях, предусмотренных законодательством Российской Федерации для работников;
- обеспечивает первичную профсоюзную организацию необходимыми условиями для проведения собраний работников.

2.25. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения ППО. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.26. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.27. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами, либо педагогу замещающему эту должность на время отсутствия основного работника.

2.28. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. При установлении преподавателям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.29. Работники Учреждения включая руководителя и заместителей руководителя, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы (далее - учебная нагрузка) без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей преподавателей работники образовательной организации, включая руководителя и заместителей руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, ведение учебных кабинетов и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

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

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 кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3. Гарантии прав и обязательства Первичной профсоюзной организации и членов ППО

3.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом Профессионального союза работников народного

образования и науки РФ и реализуются с учетом Отраслевого соглашения, настоящего Коллективного договора, Устава образовательной организации, Устава ППО и иных нормативно-правовых актов Учреждения.

3.2. Работодатель:

3.2.1. Способствует созданию и функционированию ППО, соблюдает права и гарантии деятельности ППО, работников Учреждения в соответствии с ТК РФ, федеральным и региональным законодательством о профессиональных союзах, другими правовыми актами, соглашениями, Коллективным договором, не допуская ограничения прав и гарантий профсоюзной деятельности, не допускает случаев нарушения прав ППО, установленных законодательством РФ и Ивановской области.

3.2.2. Не препятствует уполномоченному представителю ППО в посещении образовательной организации, где работают члены ППО для реализации уставных задач и предоставленных законодательством ППО прав: с целью получения информации, сведений и разъяснений по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, а также осуществлению контроля за выполнением трудового законодательства, Устава образовательной организации, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии с законодательством федерального и регионального уровней.

3.2.3. Предоставляет ППО по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

3.2.4. Обеспечивает:

а) при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов ППО, ежемесячное бесплатное и своевременное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с их трудовой деятельностью, на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации в порядке, определенном Уставом Профсоюза, Отраслевого соглашения, настоящим коллективным договором, не допуская задержки их перечисления;

б) перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

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

3.2.6. Своевременно рассматривает представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, принимает меры по устранению нарушений.

3.2.7. На время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятиях, созываемых Профсоюзом, освобождает председателя ППО, профсоюзный актив от работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

3.2.8. Предоставляет первичной профсоюзной организации независимо от численности работников безвозмездно (бесплатно):

- необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения профсоюзных собраний работников, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений;

- регулярный доступ к оргтехнике, средствам связи, компьютерному оборудованию, Интернету (при наличии данного вида связи у работодателя), в том числе для: учета членов ППО и обеспечения их электронными профсоюзными билетами; доступа в Единую электронную Базу Профсоюза и отслеживания бонусных программ лояльности, содержащих дополнительные льготы для членов Профсоюза; создания электронной страницы первичной профсоюзной организации на официальном сайте образовательной организации;

- необходимые нормативные документы;
- имеющиеся транспортные средства;
- создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации.

3.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав ППО и не освобожденных от основной работы, в том числе связанные с тем, что:

3.3.1. Работники, входящие в состав ППО, а также уполномоченных ППО по охране труда и представителей ППО в создаваемых в Учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) и члены ППО в образовательной организации - без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или перевод (как постоянный, так и временный) указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

3.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

3.3.3. Председатель ППО, члены ППО, не освобожденные от основной работы, внештатный инспектор по охране труда ППО, профсоюзный актив, освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т.д.) и на время участия в работе съездов, конференций, комитетов, президиумов, собраний, созываемых вышестоящим Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

Суммарное время освобождения от основной работы в месяц - в пределах 2 рабочих дней.

3.3.4. Работа на выборной должности председателя ППО и в составе ППО, заключаемая в выполнении общественных обязанностей в интересах коллектива работников, признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при разработке положений о стимулирующих выплатах за эффективное выполнение определенных обязанностей в рамках социального партнерства и участие в общественно-государственном управлении образовательной организацией.

3.3.5. Осуществление выплат стимулирующего характера работнику, занимающему выборную должность и выполняющему общественные обязанности в интересах коллектива работников, производится ежемесячно за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 15% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателю первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя, - не менее 20% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

3.3.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Коллективного договора и Отраслевого соглашения.

Органы Профсоюза, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о Профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

3.4. Первичная профсоюзная организация областного государственного бюджетного

профессионального образовательного учреждения Тейковский индустриальный колледж имени Героя Советского Союза А.П.Буланова:

3.4.1. Способствует своей деятельностью совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению производительности и деловой активности среди работников Учреждения, поддержанию в трудовом коллективе здоровой морально-психологической атмосферы и созданию условий для повышения эффективности работы.

3.4.2. Способствует участию работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах. Не реже одного раза в год осуществляет контроль за выполнением условий Коллективного договора.

3.4.3. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов первичной профсоюзной организации, а в области коллективных социально-трудовых прав и интересов иных работников – не зависимо от членства, в случае уполномочивания ими на это первичной профсоюзной организацией. При необходимости оказывает членам первичной профсоюзной организации бесплатную юридическую помощь.

3.4.4. Своевременно информирует руководство Учреждения об имеющихся проблемах работников, грубых нарушениях их законных прав и интересов. Совместно с руководством Учреждения принимает меры по привлечению к ответственности виновных должностных лиц.

3.4.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде и добивается устранения работодателем выявленных нарушений.

3.4.6. Осуществляет контроль за соблюдением норм и правил охраны труда.

3.4.7. Принимает участие в разработке мероприятий по охране труда работников в рамках коллективного договора, осуществляет контроль за ходом их выполнения.

3.4.8. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Защищает интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или от профессиональных заболеваний.

3.4.9. Проявляет инициативу при заключении коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений. Содействует подготовке и проведению коллективных переговоров.

3.4.10. Участвует в разработке проектов приказов директора Учреждения по вопросам, затрагивающим интересы работников.

3.4.11. Участвует в работе комиссии по охране труда (статья 224 ТК РФ).

3.4.12. Участвует в работе комиссии по аттестации работников.

3.4.13. Участвует в работе комиссии по трудовым спорам (статья 384 ТК РФ).

3.4.14. Участвует в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда работников (статья 9 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения (статья 91 ТК РФ) (Приложение № 1 к Коллективному договору), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения ППО, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.2. Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала, из числа специалистов и прочего персонала Учреждения (кроме работников, работающих по утвержденному графику сменности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ) и двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

4.2.1. Общим выходным днем для всех работников (кроме работников, работающих по утвержденному графику сменности) является воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - 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.

4.3.1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) с одним выходным днем - воскресенье.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. В дополнение к нагрузке приказом руководителя на педагогического работника может быть возложено классное руководство, заведование кабинетом, учебной мастерской, спортивным залом за дополнительную плату с письменного согласия работника.

4.5. Часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется в соответствии с «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденными приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536, а с 01 сентября 2025 года в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

В случае досрочного выполнения образовательной программы, а также в каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени в виде разработки педагогическим работником и утверждения директором Учреждения Персонального плана работы на такой период. Педагогические работники в каникулярное время и в случае досрочного выполнения образовательной программы выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время), а с 01 сентября 2025 года предусмотренных пунктом 2 «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального

образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», утвержденных Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268.

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

Педагогические работники, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, во время, когда досрочно выполнена образовательная программа и 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, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Составление расписания занятий производится с учетом мнения ППО и осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени, по возможности не допускающего длительных перерывов между занятиями, так называемых «окон». При наличии таких перерывов указанное время рекомендуется использовать для выполнения работы, не связанной с непосредственным проведением занятий (классное руководство, заведование кабинетом, методическая работа и т.п.).

Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения ППО.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. 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.

4.9. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

По заявлению женщины или другого родственника, или опекуна, фактически осуществляющего уход за ребенком, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, предоставляется право работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением пособия по обязательному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ст.256 ТК РФ).

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- а) бракосочетание самого работника – 3 календарных дня;
- б) бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- в) рождение ребенка – 1 календарный день;
- г) смерть близкого родственника – 3 календарных дня;
- д) председателю первичной профсоюзной организации – 4 календарных дня в год;
- е) уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда – 2 календарных дня в год;
- ж) членам выборного профсоюзного комитета за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - 2 календарных дня в год;
- з) день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;
- и) руководителям и работникам Учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение года, предшествующего наступлению отпуска – 2 календарных дня.

Отпуска, указанные в подпунктах «д», «е» и «з» пункта 4.10.1 настоящего Коллективного договора, по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному основному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям в текущем рабочем году. Перенесение указанных отпусков на следующий рабочий год не допускается.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляются работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

4.10.2. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644).

4.12. Работодатель обязан обеспечить педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Руководителю, заместителям руководителя Учреждения и педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ, раздел III Приложения к постановлению Правительства РФ от 03.04.2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», раздел I и подраздел 1 и 2 раздела II Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 г. № 225) в количестве 56 календарных дней.

4.13.1. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

4.13.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ППО не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (ст.123 ТК РФ)

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

4.13.3. 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).

5. Оплата труда и нормы труда

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании постановления Правительства Ивановской области от 31.12.2008г. № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования и науки Ивановской области» и Положения о системе оплаты труда работников Учреждения (Приложение № 2 к Коллективному договору).

5.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) педагогических работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к Положению о системе оплаты труда работников Учреждения (Приложение № 2 к Коллективному договору) и с учетом квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.3. Норма часов педагогической работы в год в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических

работников, оговариваемой в трудовом договоре» составляет 720 часов в год за ставку заработной платы (объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев).

Объем предварительной учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении при этом верхний предел нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

При привлечении к преподавательской деятельности на условиях совместительства преимущества имеют педагогические работники, для которых работа в Учреждении является основной.

5.4. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается работодателем. Распределение учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск, т.е. до 1 июля, после определения количества групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

5.5. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год. С уточнённой педагогической нагрузкой работодатель знакомит работника в сентябре под личную подпись.

5.6. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения (Приложение №2 к Коллективному договору), своевременно и в полном объеме.

5.7. Выплата заработной платы работникам Учреждения осуществляется в следующие сроки:

- 18 числа текущего месяца – за первую половину месяца на основании табеля учета использования рабочего времени за первую половину месяца;
- 3 числа месяца, следующего за расчетным – за вторую половину месяца на основании табеля учета использования рабочего времени за вторую половину месяца.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается должностной оклад работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом (выплаты компенсационного и стимулирующего характера)

Выплата заработной платы работникам, как правило, производится на банковскую карту Сбербанка РФ платежной системы «МИР». 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

5.8. Заработная плата работников Учреждения определяется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения (Приложение № 2 к Коллективному договору) на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ и размеров минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложения 1, 3 настоящему Положению);
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;

Заработная плата работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

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

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.11. Работодатель производит оплату отпускных в соответствии со ст. 139 ТК РФ из расчёта средней заработной платы за 12 месяцев.

6. Охрана труда и здоровья работников

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности, в связи с чем договорились о следующем:

6.1. Работодатель в соответствии с государственными требованиями охраны труда обязуется создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст. 214 ТК РФ):

6.1.1. Работодатель обязан обеспечить:

6.1.2. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.1.3. Создание и функционирование системы управления охраной труда (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 776н (ст.212 ТК РФ);

6.1.4. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

6.1.5. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

6.1.6. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

6.1.7. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

6.1.8. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.1.9. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в

соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.1.10. Оснащение средствами коллективной защиты;

6.1.11. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда», в том числе обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи в соответствии со статьей 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

6.1.12. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.1.13. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.1.14. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических - до 30 июня текущего года (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников (приказ Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»), внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

6.1.15. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.1.16. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

6.1.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

6.1.18. Совместно с ППО расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.1.19. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

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

6.1.22. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.23. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

6.1.24. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения ППО в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

6.1.25. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

6.1.26. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.1.27. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

6.1.28. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

6.1.29. Выделение средств на выполнение вышеперечисленных мероприятий по охране труда, с учетом Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации и (или) снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» в размере не ниже установленных статьей 225 ТК РФ;

6.1.30. Разработку совместно с ППО плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (далее – План мероприятий) и (или) ежегодного соглашения по охране труда, направление плана мероприятий или соглашения по охране труда, разработанных и утвержденных с учетом мнения ППО, в Департамент образования и науки Ивановской области (Учредителю) по электронной почте либо иным способом с целью доведения информации о планах по реализации мер по улучшению условий и охраны труда в Учреждении, а также для выделения Учредителем необходимого финансирования на проведение мероприятий по охране труда;

6.1.31. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

6.1.32. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и представители ППО;

6.1.33. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на получение компенсации вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;

6.1.34. осуществлять совместно с комиссией по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

6.1.35. освобождение работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год. Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

6.2. Работодатель имеет право:

6.2.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

6.2.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

6.2.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

6.3. Обязанности работников (ст.215 ТК РФ):

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

6.3.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

6.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах

выполнения своей трудовой функции;

6.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.3.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

6.3.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

6.3.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.4. Каждый работник имеет право на (ст.216 ТК РФ):

6.4.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

6.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.4.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

6.4.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

6.4.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

6.4.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя;

6.4.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

6.4.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

6.4.9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий

труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

6.4.10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы по вопросам охраны труда;

6.4.11. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

6.4.12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

6.5. Первичная профсоюзная организация:

6.5.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов ППО на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда, которые представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

6.5.2. Разрабатывает предложения по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников на производстве;

6.5.3. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве;

6.5.4. Регулярно проводит разъяснительную работу среди работников Учреждения по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий;

6.5.5. Защищает права и законные интересы членов ППО по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

6.5.6. Организует проведение проверок состояния условий и охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством, Коллективным договором и Отраслевым соглашением.

6.5.7. Проводит информационную и методическую работу по актуальным вопросам охраны труда;

6.5.8. Оказывает консультативную помощь членам ППО в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и особых условиях труда;

6.5.9. Обеспечивает досудебную и судебную защиту членов ППО по вопросам охраны труда;

6.5.10. Контролирует реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований охраны труда, возникших не по вине работника;

6.5.11. Осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ и статьей 19 ФЗ «О профсоюзах»;

6.5.12. Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации;

6.5.13. Поддерживает инициативу Общероссийского Профсоюза образования о внесении

дополнений:

- в перечень профессиональных заболеваний, связанных с перенапряжением голосового аппарата педагогических работников;
- в методику проведения специальной оценки условий труда и Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов в части психоэмоциональных нагрузок педагогических работников.

6.5.14. Проводит работу по предупреждению повышенной утомляемости и снижения остроты зрения работников образовательных учреждений, чья деятельность связана с работой на персональных компьютерах.

7. Аттестация, профессиональная переподготовка и повышение квалификации работников

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

7.2. Работодатель, с учетом мнения ППО, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

7.3. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с ППО.

7.4. Представление в аттестационную комиссию на работника - члена ППО согласовывается в том числе с ППО образовательной организации.

7.5. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель ППО.

7.6. Аттестационная комиссия образовательной организации уведомляет представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации о дате проведения аттестации педагогического работника.

7.7. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, может не проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

7.8. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (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. Если такой перевод невозможен, работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 части первой статьи 81 ТК РФ.

7.9. В случае принятия работодателем решения, указанного в п. 7.8. настоящего раздела, на педагогического работника распространяются все гарантии, предусмотренные статьями 81, 261 ТК РФ.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ в судебном порядке.

7.10. Аттестация педагогических работников комиссией Департамента образования и науки Ивановской области осуществляется в порядке, установленном нормативными правовыми актами Департамента образования и науки Ивановской области, и Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования и науки Ивановской области и Ивановской областной организацией общероссийского профсоюза образования на 2023 - 2025 годы.

7.11. Педагогическому работнику, имеющему квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на установление той же квалификационной категории по другой должности, относящейся к аналогичной предметной области.

7.12. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники (Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Министерства просвещения России от 24.03.2023 г. № 196):

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

7.13. Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с ППО на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в Учреждении условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) согласно таблице:

№ п/п	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
	1	2
1.	Преподаватель	Воспитатель, социальный педагог; педагог-организатор; преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курсов «Основы безопасности жизнедеятельности», «Основы безопасности и защиты Родины»; педагог-библиотекарь
2.	Старший воспитатель Воспитатель	Воспитатель Старший воспитатель
3.	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности), допризывной подготовки, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины, преподаватель физкультуры (физического воспитания)

4.	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курсов "Основы безопасности жизнедеятельности", «Основы безопасности и защиты Родины»)	Преподаватель –организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания
5.	Руководитель физического воспитания	Преподаватель физической культуры (при выполнении преподавательской работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; Преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности"
6.	Мастер производственного обучения	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности)
7.	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы, профиля работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
8.	Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) в Учреждении
9.	Преподаватель специальной дисциплины	Мастер производственного обучения (по аналогичному профилю)
10.	Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор; преподаватель при совпадении профиля преподаваемого предмета, направления по профилю работы по основной должности

7.14. Работодатель обеспечивает за счет средств образовательной организации участие

работников в заседании аттестационной комиссии и аттестационных процедурах:

- освобождает работника от работы в целях реализации права работника лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации;
- сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии и аттестационных процедурах,
- обеспечивает замену уроков или занятий,
- компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания;
- создает условия для подготовки электронного портфолио.

7.15. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо его расторжения по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 статьи 81 ТК РФ), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или ему установлена первая (высшая) квалификационная категория.

7.16. Работодатель обязуется:

7.16.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

7.16.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

7.16.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

7.16.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

7.16.5. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства просвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также нормативными правовыми актами Департамента образования и науки Ивановской области, и Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования и науки Ивановской области и Ивановской областной организацией общероссийского профсоюза образования на 2023 - 2025 годы.

8. Гарантии и компенсации

8.1. Трудовые споры между работниками и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных правовых актов о труде, Коллективного договора и иных соглашений о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам, либо судами.

8.2. Члены профсоюза предварительно могут обращаться по трудовым спорам в ППО.

8.3. Работодатель организует время отдыха и питания в соответствии со ст. 108 ТК РФ

8.4. Оплата труда педагогическим работникам образовательных учреждений, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории до окончания срока её действия.

8.5. Педагогическому работнику сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - на 6 месяцев.

8.6. Работодатель осуществляет, из средств экономии, выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в Учреждении;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Учреждения.

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

- своевременно перечисляет страховые взносы в Социальный Фонд Российской Федерации в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Социального Фонда Российской Федерации достоверные сведения о застрахованных лицах;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Социального Фонда Российской Федерации для включения их в индивидуальный лицевой счет.

8.7. В соответствии с Федеральным законом от 16.07.1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование с момента заключения с работником трудового договора.

8.8. Работодатель:

8.8.1. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

8.8.2. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохраняет за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производят оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные

командировки.

8.8.3. Осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.8.4. Не допускает расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

8.8.5. Предоставляет другие гарантии и компенсации работникам в соответствии с ТК РФ.

9. Контроль за выполнением Коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями, а также Комитетом по труду.

9.2. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 5.29 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

9.3. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании Сторон.

9.4. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.