

От работодателя:
Директор ГПОУ ЧТКУ



Степанов В.А.

(подпись)
М.П.
«15» января 2024 г.

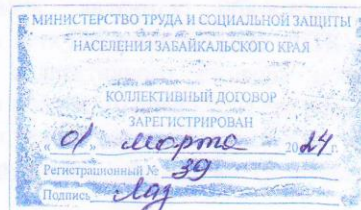
От работников:
Председатель профсоюзной
организации

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

(подпись) (Ф.И.О.)
М.П.
«15» января 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЧИТИНСКОЕ ТОРГОВО-КУЛИНАРНОЕ УЧИЛИЩЕ»
на 2024- 2026гг.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Читинское торгово-кулинарное училище» Забайкальского края (ГПОУ ЧТКУ) (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Конституцией РФ;
- Трудовым Кодексом РФ (далее-ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональным отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Забайкальского края и краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022 – 2024 годы;
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями на 21 декабря 2021 года);
- законодательными и иными нормативными правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники ГПОУ «Читинского торгово-кулинарного училища» в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (могут быть представители профкома) и работодатель в лице его представителя директора ГПОУ «ЧТКУ».

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.4. К работникам ГПОУ «ЧТКУ» относятся руководящие и педагогические работники, учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал.

1.5. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Работодатель вправе признать первичную профсоюзную организацию ГПОУ «ЧТКУ» полномочным представителем трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех работников Училища, если 50% коллектива являются членами профсоюзной организации ГПОУ «ЧТКУ» или все работники на общем собрании коллектива уполномочат профсоюзный комитет подписать от их имени коллективный договор.

1.8. Условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников ГПОУ «ЧТКУ».

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

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

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

1.12. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в том же объеме прав и обязанностей, независимо от смены собственника.

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

1.14. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

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

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

1.17. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с «15» января 2024 года. Стороны могут продлить срок действия коллективного договора на срок не более чем 3 года.

1.18. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников ГПОУ «ЧТКУ» не реже одного раза в год.

1.19. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации ГПОУ «ЧТКУ».

Изменения и дополнения в локальные нормативные акты образовательной организации, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.20. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированные коллективом мнения:

- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными условиями труда, для обеспечения специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. (Приложение 1, 2.);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, за исключением совместителей, для которых не может быть установлен режим ненормированного рабочего времени ст. 119 ТК РФ.

1.21. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении организацией:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления ГПОУ «ЧТКУ» с правом совещательного голоса с целью защиты трудовых прав работников (аттестационная комиссия, комиссия по специальной оценке условий труда, комиссия по урегулированию коллективных трудовых споров, комиссия по урегулированию споров между участниками образовательной деятельности и др.);
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора они представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.22. Стороны согласились коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл. 6 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказа работодателя учесть мнение профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом профессиональной этики и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другое.

Дополнительные условия, включаемые в Трудовой договор, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон включать в трудовой договор условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

При приеме на работу испытание не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70,207 ТК РФ.

В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Министерства просвещения Российской Федерации и Профессионального союза работников народного образования и науки..

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.5. Преподавателям и иным сотрудникам, для которых ГПОУ «ЧТКУ» является местом основной работы, учебная нагрузка утверждается ежегодно, в соответствии с количеством часов, согласно учебным планам.

Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

2.6. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.7. Учебная нагрузка преподавателям находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям на общих основаниях.

2.8. Об изменении условий трудового договора, определенных сторонами, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца ст.74, 162 ТК РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.9. По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника можно в случаях, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технологии производства, структурная реорганизация производства и другие причины: изменение количества групп или обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), в этом случае определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены на основании положений ст. 74, ст. 162 ТК РФ.

2.10. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу с учётом состояния здоровья) ч.3 ст. 74 ТК РФ.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами ст.77 ТК РФ.

2.12. Работодатель не в праве требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.13. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест.

2.14. Стороны договорились представлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также:

- обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от обучения их на бесплатной или платной основе) работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;
- имеющим статус ветерана, инвалида боевых действий по защите Отечества

2.15. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, ст. 180 ТК РФ).

2.16. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.17. Работодатель обязуется:

2.17.1. уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

2.17.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы выплачиваемой за счет средств фонда оплаты труда.

2.17.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ст. 127 ТК РФ. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения представителя коллектива определяет форму профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании» в Российской Федерации: педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

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

3.4. Работодатель обязуется:

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

3.4.2. 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.

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

3.4.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173, 174, 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 учреждения, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

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

3.6. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), (приложение № 2), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

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

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором.

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

– по соглашению между работником и работодателем;

– по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их в случаях, определенных ч. 3 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 профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

4.8. В случаях, предусмотренных ст. 97, ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени соблюдением условий, определенных ст. 259, ст. 268 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст. 60, ст. 99 ТК РФ.

4.10. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 371, ст. 372 ТК РФ) в соответствии со ст. 105 ТК РФ.

4.11. В соответствии со ст. 92 ТК РФ сокращенную продолжительность рабочего времени:

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 (ст. 92 ТК РФ);

для работников в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

4.12. Принимая во внимание условия труда работников Учреждения, выполняющих трудовые функции в ночное время (сторожа-вахтеры, воспитатели), устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период – год.

4.13. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

4.14. Время зимних, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени.

4.15. В каникулярное время запрещается требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

4.16. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных выходных дней:

- при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ);
- при пятидневной рабочей неделе, продолжительность рабочего дня, не посредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.17. Производить составление графика сменности работы с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения его в действие (части 4 ст. 103 ТК РФ).

4.18. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Всем работникам предоставлять выходные – при шестидневной рабочей неделе – один выходной день, при пятидневной – два выходных дня в неделю, как правило, подряд. Общим выходным днем является воскресенье.

При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочее время, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

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

4.19. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью которого устанавливается Правительством Российской Федерации в количестве 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

На основании Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 28.12.2022) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) для работающих жителей Забайкалья дополнительно к основному отпуску дается 8 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала ст. 136 ТК РФ.

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

При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, предоставлять работнику отпуск вне графика.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска ст. 124 ТК РФ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении ст. 126 ТК РФ).

4.20. Работодатель обязуется:

4.20.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставлять работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.20.2. С учетом производственных и финансовых возможностей по согласованию с профкомом предоставлять дополнительные отпуска (с сохранением заработной платы за счет бюджетных средств, выделяемых на основе нормативов, внебюджетной деятельности) в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- на выпускной вечер детей-1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 3 календарных дня.

Вопрос о сохранении заработной платы на период предоставления указанных отпусков решается в каждом конкретном случае с учетом согласованного мнения работника, работодателя и профкома.

4.20.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с п.п. 4 пункта 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.20.4. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 календарных дней;

- одинокой матери или отцу, воспитывающему (ей) ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

4.20.5. Отпуск без сохранения заработной платы помимо указанных в ст. 128 ТК РФ предоставляется также в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 5 дней;
 - в случае свадьбы работника (детей работника, родной сестры, родного брата, родителей) – 3 дня;
 - на похороны (родной сестры, родного брата, детей, родителей: жены, мужа) – 5 дней;
 - на 1 сентября для работников имеющих детей 1-4 классов-1 день;
 - на выпускной детей-1 день;
 - при праздновании юбилея работника (50,55,60,65,70,75,80 лет)-1 день;

В случае если данный дополнительный отпуск совпадает по срокам с ежегодным оплачиваемым отпуском Работника, последний подлежит продлению.

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

- при отсутствии дней нетрудоспособности до 5 календарных дней.
- в случае необходимости один дополнительный день при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

4.20.6. Если на период отпуска работника выпадают нерабочие праздничные дни, то в число дней отпуска они не включаются и, как следствие, не оплачиваются (ст. 120 ТК РФ). Данное правило распространяется и на основные ежегодные оплачиваемые отпуска, и на дополнительные

4.20.7. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

1) всем работникам, кроме нижеперечисленных - один рабочий день один раз в три года;

2) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста.

3) работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР, лицам предпенсионного возраста - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;

4) работникам, получателям пенсии по старости - два рабочих дня один раз в год.

4.20.7. В соответствии с Законом Забайкальского края от 31 марта 2015 года № 1151-ЗЗК «О празднике Белого месяца «Сагаалган» работникам Учреждения в день празднования Белого месяца «Сагаалган» устанавливается выходной день.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час в соответствии со статьей 95 Трудового кодекса. Исключение составляет категория со сменным графиком (вахтеры – сторожа, воспитатели, дежурный по общежитию), у которых рабочая смена выпадает на указанный день.

Оплата труда при работе в день, выпадающий на праздник Белого месяца, регулируется положениями статьи 153 Трудового кодекса по оплате труда в нерабочие праздничные дни и производится не менее чем в двойном размере, за исключением случаев, предусмотренных данной статьей.

День, выпадающий на праздник Белого месяца, приходящийся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включается (статья 120 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.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена).

5.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня ст. 136 ТК РФ.

5.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию ст. 142 ТК РФ.

5.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей ч. 2 ст. 142 ТК РФ.

5.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно ст. 236 ТК РФ.

5.6. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.7. Заработная плата выплачивается работникам одним из следующих способов по выбору работника: перечисляется по заявлению работника на указанный им счет в кредитной организации. При этом датой выдачи заработной платы считается дата зачисления денежных средств на счет работника.

Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается. 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 (расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель)

5.8. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда ГПОУ «Читинское торгово-кулинарное училище» (Приложение № 1).

5.9. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.10. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала осуществляется применительно к производственным квалификационным группам и квалификационным уровням.

5.11. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 22 числа за первую половину текущего месяца и 07 числа следующего месяца – за вторую половину прошедшего.

5.12. Заработная плата включает в себя:

- оклад (должностной оклад) за ставку заработной платы;

Выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Стимулирующие выплаты:

- доплату за совмещение профессий (должностей), расширением зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- выплату стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований (за напряженность, интенсивность, высокие достижения в труде);

- за выслугу лет;

- за специфику работы;

- надбавка молодым специалистам;

- за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия

- водителям за классность;

- за интенсивность;

- за качество выполняемых работ и высокие результаты работы;

– система премирования.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного Федеральным законом.

Основные условия оплаты труда работников ГПОУ «ЧТКУ»:

5.13. **Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается педагогическим работникам** в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома, но не более 1440 часов в год.

5.13.1. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается, согласно учебных планов руководителем учреждения. Эта работа должна быть завершена до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Педагогические работники до ухода в очередной отпуск должны быть ознакомлены с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохранять 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.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях предусмотренным Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников», оговариваемой в трудовом договоре.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

5.14. Оплата труда за работу классного руководителя/куратора производится согласно постановления Правительства РФ от 7 июля 2021 г. № 1133

5.14.1. С 1 сентября 2021 г. педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей,00 копеек плюс производится начисление районного коэффициента и процентной надбавки, действующих на территории Забайкальского края, за рамками минимального размера оплаты труда.

5.14.2. Размеры выплат за классное руководство, осуществляемых по состоянию на 31 августа 2020 г. педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (куратора) по состоянию на 31 августа 2021 г. сохраняются.

5.14.3. Кураторство возлагается на педагогических работников организации приказом директора с письменного согласия педагогического работника.

Поручение работы по кураторству, в том числе оплата за выполнение данной работы, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом с педагогическим работником или в дополнительном соглашении к нему.

Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменение размеров выплат педагогическим работникам за кураторство или отмена кураторства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении кураторства, за исключением случаев сокращения количества групп.

5.14.4. Поручение временного исполнения обязанностей отсутствующего куратора оформляется приказом директора Учреждения с письменного согласия замещающего педагогического работника. При этом кураторство одним педагогическим работником не может осуществляться более чем в 2-х группах (в том числе временно).

Кураторство может быть снято с педагогического работника по следующим основаниям:

- в связи с неисполнением либо с ненадлежащим исполнением возложенных прав и обязанностей кураторства по его вине;
- по инициативе работника и с согласия директора;
- по другим обстоятельствам.

Возложение и снятие кураторства с педагогического работника осуществляется в соответствии с нормами трудового права, регламентирующего порядок изменения существенных условий труда.

5.15. Для отдельных категорий работников: сторожей – вахтеров, воспитателей общежития предусмотрен суммированный учет рабочего времени.

Учетный период рабочего времени - 12 месяцев календарного года. Учетный период включает в себя рабочее время, в т.ч. часы работы в выходные и праздничные дни.

Для сотрудников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, разрабатывается график сменности на учетный период, в котором определяется время начала и окончания работы.

Табель учета рабочего времени у сотрудников ГПОУ «ЧТКУ», работающих в режиме суммированного учета рабочего времени, отражает фактически отработанное количество часов.

Табель утверждается директором ГПОУ «ЧТКУ».

5.15.1. Оплата труда производится ежемесячно по фактически отработанному в расчетном месяце времени в одинарном размере.

По истечении и по итогам учетного периода на основании табелей, приказа по училищу оплачиваются рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период в соответствии с действующим законодательством (ст.152 ТК РФ).

Исчисление заработной платы производится исходя из установленного работнику должностного оклада, а также установленных приказом директора ГПОУ «ЧТКУ» на него повышающих коэффициентов, районного регулирования, стимулирующей надбавки, а также доведение до объема минимального размера оплаты труда.

Если смена сотрудника выпала на праздничный день, то в силу ст. 153 ТК РФ этот день должен быть оплачен в двойном размере.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 120 часов в год.

5.16. Работодатель обязуется:

- устанавливать по всем имеющимся в штате должностям работников фиксированные размеры должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп);

- закрепить в трудовом договоре с работником (в дополнительных соглашениях к трудовому договору) его конкретную трудовую функцию, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы);

- обеспечить наличие критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы;

- применять демократические процедуры при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представителя профсоюзной организации);

- вносить изменения в трудовые договоры с работниками (заключать дополнительные соглашения к трудовым договорам) в случаях изменения условий и размеров оплаты труда, при установлении и изменении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- соблюдать обязательные условия трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, в части оплаты его труда, в том числе размера его должностного оклада, являющимся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

5.17.1. Размер оплаты труда работников ГПОУ «ЧТКУ» определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер должностного оклада работника;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательной деятельностью: классное руководство (кураторство), проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, руководство деятельностью методических комиссий и др.);
- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы.

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

В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплаты за работы, не входящие в круг обязанностей работника, премирование работников, выплачивать материальную помощь, устанавливать стимулирующие доплаты и надбавки с учетом мнения представительного органа коллектива в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и закрепленном в локальном акте учреждения.

Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

При прохождении обязательного диспансерного обследования, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, за работником сохраняется средний заработок (ст.185.1 ТК РФ).

5.17.3. Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется статьей 137 ТК РФ. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении Законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья ст. 157 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников ГПОУ «ЧТКУ» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёме кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёме образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев и микротравм;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в ГПОУ «ЧТКУ», состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.1.8. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника ст. 184 ТК РФ.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в ГПОУ «ЧТКУ».

6.2.3. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, санитарно-гигиеническое обучение проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

6.2.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), проведение обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований.

6.2.5. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах ГПОУ «ЧТКУ».

Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.7. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.9. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (ст. 221 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.2.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.11. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.12. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.13. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.14. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.15. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.2.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной

организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

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

6.4.1. Проводить повторные и со всеми поступившими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда и технике безопасности, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим ст. 225 ТК РФ.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда и технике безопасности на начало учебного года ст. 225 ТК РФ.

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

6.4.2. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроль за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника ст. 220 ТК РФ

6.5. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования (раз в пять лет), а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителей руководителя, начальника хозяйственной части ГПОУ «ЧТКУ» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ ВОПРОСОВ

7.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

7.2. 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.

7.3. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права ст. 312.1 ТК РФ.

7.4. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами согласно ст. 312.2 ТК РФ.

7.5. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи ст. 312.3 ТК РФ.

7.6. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха

7.6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время дистанционных работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения ст. 91 ТК РФ, учебным и тренировочным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями дистанционных работников и обязанностями, возлагаемыми на них трудовым договором.

7.6.2. Для руководителей, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

7.6.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю ст.333 ТК РФ.

7.6.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических дистанционных работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором и локально нормативными – актами Учреждения.

7.6.5. Работодатель может вызвать дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

7.6.6. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы ст. 312.5. ТК РФ.

7.6.7. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами статья 312.6. ТК РФ.

7.6.8. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, касающиеся вопросов обеспечения охраны труда, предусмотренные абзацами седьмым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с

оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем ст. 312.7 ТК РФ.

7.6.9. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя ст.312.8. ТК РФ.

7.7. 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, работники могут быть временно переведены по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод работников на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления ч.1 ст. 312.9 ТК РФ.

Переход на дистанционное обучение и период его осуществления устанавливается на основании предложений, предписаний главных государственных санитарных врачей и их заместителей решением Правительства РФ или органа исполнительной власти субъекта РФ, органа местного самоуправления (ч.2 ст. 31 ФЗ от 30.03.1999г. № 52 –ФЗ «О санитарно - эпидемиологическом благополучии населения»).

7.7.1. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно ч.2 ст. 312.9 ТК РФ.

Временный перевод работников ГПОУ «ЧТКУ» на дистанционный режим работы оформляется приказом директора.

7.7.2. После окончания срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельств, послуживших основанием для принятия решения о временном переводе на дистанционный режим работы, работодатель предоставляет работнику прежний режим работы, предусмотренный трудовым договором, а работник обязан преступить к её выполнению.

7.8. В периоды отмены учебных занятий (образовательной деятельности) в отдельных группах или по ГПОУ «ЧТКУ» в целом по причинам, указанным в п. 7.7. Коллективного договора, преподаватели и другие педагогические работники привлекаются к образовательной деятельности на условиях, предусмотренных в разделе 4 Приказа Министерства образования и науки РФ от 11мая 2016 года №536 «Об утверждении режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников, организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Продолжительность рабочего времени в период дистанционного обучения определяется исходя из продолжительности рабочей недели 36 часов в неделю.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем или руководителем структурного подразделения ГПОУ «ЧТКУ» включается в рабочее время педагогического работника.

8. СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭЛЕКТРОННОЙ ФОРМЕ

8.1. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации ч.1 ст. 66.1 ТК РФ.

8.2. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора ч. 2 ст. 66.1 ТК РФ.

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

9.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167, 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, при этом работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст.185.1 ТК РФ).
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья, нуждающимся работникам и выделения ссуд на его приобретение (строительство).

9.2.2. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

9.2.3. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) работодатель принимает на себя обязанность содействовать возмещению его утраченного заработка, а также дополнительных расходов на медицинскую помощь, связанных с повреждением здоровья, социальную и профессиональную реабилитацию, либо расходов, связанных со смертью работника в соответствии с действующим законодательством.

9.2.4. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 213, 254, 185 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

9.2.5. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить возмещение расходов в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

9.2.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивать работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием в Учреждении соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

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

9.2.7. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 0.1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы. Источником финансирования являются бюджетные средства, выделяемые на основе нормативов, от оказания платных услуг населению и другим потребителям, выручка от сдачи в аренду помещений и прочие денежные поступления.

9.2.8. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, учреждения по утвержденному перечню оснований предоставления материальной помощи. Материальная помощь или единовременная мотивирующую выплата может быть оказана в следующих случаях:

- временная утрата общей трудоспособности;
- заболевание, требующее дорогостоящего лечения;
- помощь в трудной жизненной ситуации (в т. ч. несчастный случай, тяжелое материальное положение, иные исключительные обстоятельства);
- в связи с бракосочетанием или рождением ребенка;
- в связи с юбилейной датой рождения: 50, 55, 60, 65, 70, 75 ...;
- в связи с достижением пенсионного возраста;
- за многолетний добросовестный труд, многолетнюю работу в образовательной организации.

Размер материальной помощи составляет 5000 (пять тысяч) рублей.

9.2.9. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха.

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

9.2.11. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

- не законного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

9.2.13. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16-летнего возраста.

9.2.14. Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, сохранить за ними ранее установленные доплаты.

7.2.15. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

9.3. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

9.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течении одного года со дня выхода на работу уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

9.5. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в ГПОУ «ЧТКУ»:

- выплата надбавки молодым специалистам государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края, в размере 20 процентов должностного оклада в течение трех лет с момента заключения трудового договора;
- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в ГПОУ «ЧТКУ»;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

10.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

10.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых

прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

10.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

10.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

10.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

10.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников ГПОУ «ЧТКУ», учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

10.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации.

10.2.6. Ежемесячно производить оплату в размере 500 (пятьсот) рублей неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации за организацию деятельности профсоюзов в ГПОУ «ЧТКУ».

10.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

10.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (статья 81 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

10.3.2. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

10.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

На основании Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности (с изменениями на 8 декабря 2020 года), ст. 9 «Запрещение дискриминации граждан по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам» не осуществлять в отношении работников ГПОУ «ЧТКУ», не состоящих в первичной профсоюзной организации ограничений социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, а также обуславливать прием на работу, продвижение по работе, увольнение работника принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу.

Представлять интересы всех работников ГПОУ «ЧТКУ» независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем, если члены коллектива решением общего собрания уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы.

10.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

10.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

10.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

10.4.5. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

10.4.6. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

10.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

10.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Стороны договорились, что:

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

11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в квартал.

11.1.4. Рассматривают в семидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

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

Прошито и пронумеровано 28 листов

Директор ТПОУ «ЧТКУ»
Степанов В.А.

