

От работодателя:
Директор Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Республики Крым «Чапаевский
агротехнологический техникум имени
И.Н.Шатилова»



А.А.Булатова

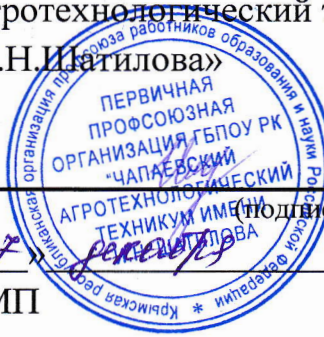
(подпись)

« 17 »

2024г.

МП

От работников:
Председатель Первичной профсоюзной
организации Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Республики Крым «Чапаевский
агротехнологический техникум имени
И.Н.Шатилова»



Л.А.Чуракова

(подпись)

« 17 »

2024 г.

МП

Изменения № 2
к коллективному договору
Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Республики Крым
«Чапаевский агротехнологический техникум» между работодателем и
работниками

Срок действия:

с « 01 » января 2025 г.
по « 31 » декабря 2027 г.

Вступает в силу:
« 01 » января 2025 г.

Изменения № 2
к Коллективному договору Государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения Республики Крым
«Чапаевский агротехнологический техникум имени И.Н.Шатилова»
(регистрационный № 72 от 20 января 2022 г.)

Работодатель – Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Крым «Чапаевский агротехнологический техникум имени И.Н. Шатилова» в лице директора Булатовой Анжелики Александровны, действующего на основании Устава и работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Чапаевский агротехнологический техникум имени И.Н. Шатилова» в лице председателя первичной профсоюзной организации Чураковой Любовь Анатольевны, в соответствии со ст. 44 Трудового Кодекса Российской Федерации внесли следующие изменения к Коллективному договору:

1. Название коллективного договора изложить в следующей редакции:
«Коллективный договор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Чапаевский агротехнологический техникум имени И.Н.Шатилова»

2. Коллективный договор изложить в новой редакции:

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

РАЗДЕЛ III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

РАЗДЕЛ V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА

РАЗДЕЛ VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАБОТЫ ПРОФСОЮЗА

РАЗДЕЛ VIII. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗА

РАЗДЕЛ IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

РАЗДЕЛ X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

РАЗДЕЛ XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

РАЗДЕЛ XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Республики Крым от 17 июля 2014 г. N 28-ЗРК «О социальном партнерстве в Республике Крым»;
- Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года №64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах»;
- Республиканское соглашение между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2022-2024 годы;
- Соглашение о взаимодействии между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2024 годы;
- Соглашение между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы;
- иные законодательные и нормативные правовые акты.

1.3. Понятия, используемые в настоящем Коллективном договоре:

Первичная профсоюзная организация ГБПОУ РК «ЧАТ имени И.Н.Шатилова» (Профсоюз, ППО) – добровольное общественное объединение Работников ГБПОУ РК «ЧАТ имени И.Н.Шатилова», в целях представительства

и защиты их социально-трудовых прав и интересов, а также установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, созданию более благоприятных условий их труда.

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

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

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

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Крым «Чапаевский агротехнологический техникум имени И.Н.Шатилова» в лице директора Булатовой Анжелики Александровны (далее Работодатель), с одной стороны;

- Коллектив Работников Учреждения (далее Работники) в лице председателя ППО Чураковой Любовь Анатольевны, с другой стороны.

Коллектив работников Учреждения уполномочивает председателя ППО:

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

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

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

– подписать от имени Работников Коллективный договор с Работодателем.

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

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

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

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

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

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

1.8. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на

срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.9. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, заключенными соглашениями всех видов и уровней.

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

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

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

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

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

1.15. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2025г. сторонами и действует до 31.12.2027 г. года включительно.

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

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

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и

Работником, один экземпляр под подпись передать Работнику в день заключения.

2.2.4. Включить в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, и при включении дополнительных условий не допускать ухудшения положения Работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.2.5. В отношении педагогических работников:

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

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

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

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

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

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

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

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

- сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней;

- 100 и более человек в течение 90 дней;

-увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дне;

-увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
 - проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
 - одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
 - одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
 - родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
 - награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - педагогические работники, получивших 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.
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.
- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе
- членов Профсоюза с профсоюзным стажем не менее 3 лет.

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

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

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

2.2.13. Обеспечить Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка на период трудоустройства. В случае, если длительность периода трудоустройства работника превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. (ст. 178 ТК в редакции ФЗ №210-ФЗ от 13.07.2020 г.) Для получения вышеуказанной компенсации необходимо обратиться с заявлением, паспортом и трудовой книжкой, в которой отсутствует запись о трудоустройстве в срок не позднее 15 рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а также после принятия решения органом службы занятости, но не позднее 15 рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения выплачивать Работникам средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течении 14 рабочих со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

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

2.2.15. В случае призыва Работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 ФЗ от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения Работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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

2.2.16. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения по согласованию с Профсоюзом.

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

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

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

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

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

2.3. По согласованию с профсоюзной организацией утверждать:

- планы финансово-хозяйственной деятельности и государственные (муниципальные) задания, штатное расписание, графики отпусков, учебную нагрузку педагогических, научно-педагогических работников образовательных организаций, должностные обязанности работников;
- существенные изменения действующих условий труда, введение сменности в работе;
- проведение тарификации педагогических работников;
- режим работы, которым предусматривается возможность создания условий для принятия работниками пищи на протяжении рабочего времени на тех работах, где особенности производства не позволяют установить перерыв

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

РАЗДЕЛ III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны договорились о том, что:

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

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

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для педагогических работников Учреждения не более 36 часов в неделю;
- для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели
- для инвалидов I–II группы не более 35 часов в неделю;
- для несовершеннолетних в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю

– для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю

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

– предоставление женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые;

– предоставление работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

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

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

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

– по соглашению между Работником и Работодателем;

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

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

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

Работодатель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

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

3.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Учреждения, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп, определенные сторонами условия трудового договора, не могут быть сохранены).

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

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

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

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

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

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

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

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеаудиторных мероприятиях, предусмотренных планами Учреждения

(заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) педагогические работники используют для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы.

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

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

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

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

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

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

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

- отправить в командировку;
- привлечь к ночной или сверхурочной работе;
- обязать работать в выходные и праздники.

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

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

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

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

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

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

Отзыв Работника из отпуска оформляется письменным распоряжением Работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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

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

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

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

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

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

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

– все дни отпусков, предоставляемых по просьбе Работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

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

3.23. Стороны договорились о предоставлении Работникам Учреждения:

3.23.1. Дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- участникам боевых действий – три календарных дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – три календарных дня;
- работающим инвалидам – три календарных дня;
- председателю ППО – десять календарных дней (статья 116 ТК РФ);
- членам Профкома – три календарных дня;
- лицам, занимающимся оформлением листков по временной нетрудоспособности согласно приказу директора – три календарных дня.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра Работник освобождается от работы (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ). В случае, если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

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

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

3.23.2. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов Работник по заявлению имеет право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в следующих случаях:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников - в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, – один день в квартал;

– в связи с прохождением диспансеризации – работающим пенсионерам и Работникам предпенсионного возраста – 2 рабочих дня один раз в год, остальным Работникам – 1 рабочий день раз в три года

- работникам, достигшим возраста 40 лет (за исключением лиц предпенсионного и пенсионного возраста), при прохождении диспансеризации предоставляется 1 рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

– в связи с проведением вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) (каждого этапа вакцинации) – не более 2 дней подряд с момента проведения вакцинации, с обязательным предоставлением подтверждающего документа из медицинского учреждения о дате проведения вакцинации.

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

3.25. 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.

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

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

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

– тяжелого заболевания близкого родственника – семь календарных дней;

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

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до четырнадцати календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до шестидесяти календарных дней в году;

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

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

– в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.27. Профсоюз обязуется:

3.27.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха Работников.

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

3.27.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

4.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц в первоочередном порядке в денежной форме в валюте РФ (в рублях), не реже, чем каждые полмесяца путем безналичного перечисления на карточный счет в кредитной организации, указанной в заявлении Работника, либо выплатой наличных непосредственно в Учреждении.

Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 числа.

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

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

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

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

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

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

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

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

- аттестации Работников Учреждения;

- мнения Профсоюза;

- личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

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

4.4. Порядок и условия оплаты труда Работников Учреждения регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, Работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

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

4.7. Работодатель обязан обеспечивать компенсацию потери части заработной платы и стипендии в связи с нарушением сроков их выплаты согласно действующему законодательству.

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

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

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

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

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

4.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

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

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

4.15. Сверхурочную работу оплачивать, исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими в Учреждении системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.

4.16. Время простоя по вине Работодателя оплачивается:

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

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

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

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

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

4.21. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

РАЗДЕЛ V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Работодатель обязуется:

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

5.1.2. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

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

5.1.4. Для педагогических работников, которым были установлены квалификационные категории до вступления в силу Приказа Минпросвещения РФ №196, действуют следующие нормы:

- об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись;

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

- по истечении срока действия квалификационной категории у педагогического работника сохраняется уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории сроком на 2 (два) года в случаях его:

- 1) временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- 2) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;

- 3) нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;

- 4) 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 ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации – не менее чем на 6 месяцев;

- 5) нахождения в длительном отпуске в соответствии подпунктом 2 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- б) осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

- в случае истечения срока действия первой или высшей квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее 2–х лет, уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории, по заявлению работника, сохраняется до наступления пенсионного возраста. Заявление о сохранении оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории. В случае назначения пенсии досрочно по любым основаниям, повторное продление уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории до наступления у педагогического работника возраста, установленного ст.7 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», не допускается.

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

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

– о принятии аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без

ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена;

5.1.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.1.6. Выделять ежегодно денежные средства на реализацию социальных гарантий в соответствии с настоящим разделом в пределах 5%, но не менее 1% от разницы между поступившими и израсходованными денежными средствами, полученными от приносящей доход деятельности за предыдущий год.

Решение о выделении вышеуказанных средств оформляется письменным распоряжением Работодателя в срок до 20 января текущего года.

В случае превышения количества заявлений на оказание социальных гарантий над фактически выделенными средствами распределение средств осуществляется по решению Работодателя по согласованию с Профсоюзом.

5.1.7. Оказывать материальную помощь Работникам Учреждения по решению Работодателя в пределах денежных средств, выделяемых в соответствии с п. 5.1.6. Коллективного договора, по заявлению Работника или на основании ходатайства руководителя структурного подразделения в случаях:

- выплату работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере должностного оклада. Выплата единовременного пособия осуществляется в пределах фонда оплаты

- на погребение близких родственников – родителей, мужа, жены, детей, а также родных братьев, сестёр, находящихся на иждивении и не имеющих собственной семьи – в размере двух тысяч рублей;

- на проведение дорогостоящих медицинских операций Работнику и близким родственникам (мужу, жене, детям) и приобретение дорогостоящих медикаментов – в размере одной тысячи рублей;

- в иных случаях по усмотрению Работодателя.

5.1.8. Выплачивать Работникам Учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск материальная помощь на оздоровление в размере не менее должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодного отпуска в пределах фонда оплаты труда техникума.

5.1.9. Обеспечивать обучение в Учреждение детей Работников (первое образование до 20 лет), работающих в ГБПОУ РК «ЧАТ имени И.Н.Шатилова» свыше 5 лет – бесплатно, до 5 лет – 50% стоимости обучения.

5.1.10. Рассматривать, после расселения обучающихся в общежитиях, письменные заявления Работников, и при наличии свободных мест предоставлять им возможность временного проживания в общежитиях Учреждения. Плата за проживание Работников Учреждения устанавливается в пределах расходов на коммунальные платежи, найм и содержание жилого помещения, с учетом условий проживания, предусмотренных для строений

государственного жилищного фонда. По решению Работодателя и Профсоюза может устанавливаться льготная плата для отдельных категорий граждан:

- многодетных семей;
- других категорий граждан, предоставление льгот которым предусмотрено действующим законодательством.

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

5.1.12. Возмещать расходы педагогическим работникам, директору, заместителям директора, руководителям структурных подразделений проживающих и работающих в образовательной организации сельской местности, на оплату жилых помещений, их отопления и обеспечения электроэнергией. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер дополнительной поддержки указанным работникам, определяются Советом министров Республики Крым и обеспечивается за счет ассигнований Республики Крым (ст.25 Закона Республики Крым от 06.07.2015г. №131- ЗРК «Об образовании в Республике Крым»).

5.2. Профсоюз обязуется:

5.2.1. Ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов на мероприятия, направленные на работу с Работниками Учреждения, спортивные, оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

5.2.2. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза (состоящим в Профсоюзе не менее одного года) по заявлению Работника Учреждения или на основании ходатайства руководителя структурного подразделения в случае:

- наступления чрезвычайных обстоятельств (стихийные бедствия, пожары, грабеж и др.) – по решению Профкома в размере до четырех тысяч рублей;
- погребения члена Профсоюза – в размере двух тысяч рублей (по единому обращению близкого Родственника);
- погребения близких родственников – родителей, мужа, жены, детей, а также родных братьев, сестёр, находящихся на иждивении и не имеющих собственной семьи – в размере двух тысяч рублей;
- необходимости дорогостоящего лечения члена Профсоюза или его несовершеннолетних детей – в размере двух тысяч рублей. Дорогостоящим лечением признается лечение на сумму свыше двух средних заработных плат Работника за два месяца, предшествующий обращению;

Осуществлять единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам, в том числе к профессиональным праздникам (День Учителя, День Воспитателя и др.), за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности. Данное премирование производится в пределах средств, предусмотренных на премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) а именно:

- дня рождения – в размере пятисот рублей;
- юбилея (начиная с 50-ти лет и через каждые 5 лет) – в размере двух тысяч рублей;
- регистрации брака члена Профсоюза – в размере двух тысяч рублей;

– рождения ребенка – одному из родителей ребенка – в размере двух тысяч рублей;

– приобретения санаторной путевки для отдыха члена Профсоюза за собственные средства – в размере трех тысяч рублей;

– приобретения санаторной путевки или путевки в детский оздоровительный лагерь ребенку члена Профсоюза за собственные средства – в размере трех тысяч рублей;

– в других случаях – по решению Профкома.

В необходимых случаях заявитель представляет копии подтверждающих документов (копия свидетельства о смерти, документы, подтверждающие родство, медицинские справки, копии счетов на оказание медицинских услуг, приобретенных лекарственных препаратов, акты о несчастных случаях, копии свидетельства о рождении и др.).

Установить стимулирующие выплаты работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- по содействию в создании условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально-значимых мероприятий в образовательной организации;

- по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров

5.2.3. Поощрять членов Профсоюза (состоящих в Профсоюзе не менее одного года):

5.2.3.1. По решению Профкома на основании ходатайства непосредственного руководителя или председателя ППО:

– при объявлении благодарности Профсоюзом Учреждения – в размере одной тысячи рублей;

– при награждении грамотой Профсоюза Учреждения – в размере двух тысяч рублей;

– при награждении почетной грамотой Профсоюза Учреждения, грамотой или почетной грамотой Крымской республиканской организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации – в размере трех тысяч рублей;

5.2.3.2. По решению Профкома:

– в преддверии празднования Нового года – подарок и/или организация праздничного мероприятия членам Профсоюза, а также детям или внукам члена Профсоюза при наличии финансовой возможности;

– в преддверии празднования Дня защитника отечества (23 февраля) мужчинам – подарок и/или организация праздничного мероприятия членам Профсоюза;

– в преддверии празднования Международного женского дня (8 марта) женщинам – подарок и/или организация праздничного мероприятия членам Профсоюза;

– в преддверии празднования Дня учителя (5 октября) – организация праздничного мероприятия членам Профсоюза;

– по окончании учебного года – организация праздничного мероприятия членам Профсоюза;

– в других случаях.

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

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

РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. 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.

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

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

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

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

– проведение профилактической работы по снижению травматизма;

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

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

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

6.1.4. Совместно с Профсоюзным комитетом осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, эффективный производственный контроль за уровнем воздействия

вредных и (или) опасных производственных факторов на здоровье Работников, а также факторов производственной среды.

6.1.5. Организовывать выборы уполномоченного первичной профсоюзной организации по охране труда и оказывать поддержку в его деятельности в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ РК «ЧАТ имени И.Н.Шатилова».

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

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

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

6.1.9. Обеспечивать Работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), спецодеждой и спецобувью, организовывать надлежащие условия хранения и уход за ними. Контролировать исправность, обязательное ношение и применение спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, выдаваемых Работнику.

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

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

6.1.12. Проводить за счет средств Учреждения обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2. Профсоюз обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

6.2.8. Осуществлять контроль в сфере социального страхования за:

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

– за рациональным и эффективным использованием средств социального страхования.

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

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

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

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

6.3. Профсоюз вправе:

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

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

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

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

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

6.5. Работники обязуются:

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

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

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

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

Другие обязанности, предусмотренные действующим законодательством об охране труда.

РАЗДЕЛ VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАБОТЫ ПРОФСОЮЗА

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- численности и составе Работников;
- системах оплаты труда;
- размерах средней заработной платы по категориям персонала;
- средств, направляемых на премирование Работников;
- иных показателях заработной платы;
- объеме задолженности по выплате заработной платы;
- показателях по условиям и охране труда;
- планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников;
- выполнении условий настоящего Коллективного договора и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

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

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

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

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

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

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

7.4. Взаимодействие работодателя с Профсоюзом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профкома.
- письменного согласования.

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

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

- сокращения численности или штата Работников Учреждения;
- несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

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

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

7.9. Члены Профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профсоюза подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с действующим законодательством предусмотрено увольнение с работы.

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

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

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

РАЗДЕЛ VIII. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗА

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

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

8.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства.

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

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

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

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

8.1.7. Обеспечивать участие представителей обеих сторон в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников.

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

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

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

9.1. Профсоюз обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

9.1.8. Способствовать выполнению настоящего Коллективного договора, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и снижения социальной напряженности в коллективе Работников

Учреждения, поддержанию в нем благоприятных рабочих отношений, соблюдению трудовой дисциплины.

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

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

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

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

- по расследованию несчастных случаев,
- специальной оценки рабочих мест по условиям труда,
- по проверке знаний вопросов охраны труда у Работников Учреждения,
- комиссию по трудовым спорам, а также в другие комиссии, рассматривающие вопросы охраны труда, безопасной жизнедеятельности и экологии.

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

9.1.14. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового и настоящего Коллективного договора и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за правильностью установления должностных окладов и расчета заработной платы, отпускных, выплат стимулирующего и компенсационного характера; педагогической и других видов нагрузки преподавательскому составу в соответствии с их должностной ставкой; выплат надбавок Работникам, работающим во вредных условиях труда; правильностью оформления приема, изменения и прекращения трудовых отношений с Работником, требовать устранения выявленных нарушений.

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

10.1. Работники обязаны:

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

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

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

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

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

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

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

10.1.8. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.

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

РАЗДЕЛ XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

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

РАЗДЕЛ XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

12.3. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

**Приложение № 1 к коллективному
договору ГБПОУ РК «ЧАТ имени
И.Н.Шатилова»**

**Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем**

В силу производственной необходимости и в соответствии со ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включены следующие должности сотрудников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Чапаевский агротехнологический техникум имени И.Н.Шатилова»

Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Продолжительность ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска
Административно-управленческий персонал	Директор	5
Административно-управленческий персонал	Заместитель директора по учебно-производственной работе	3
Административно-управленческий персонал	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3
Административно-управленческий персонал	Главный бухгалтер	3
Учебно-вспомогательный персонал	Заведующий хозяйством	3

**СОГЛАШЕНИЕ
администрации и профсоюзной
организации по охране труда**

Работодатель - Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждения Республики Крым «Чапаевский агротехнологический техникум имени И.Н. Шатилова» (далее - техникум) в лице директора Булатовой А.А., действующего на основании Устава, и профсоюзная организация техникума в лице председателя профсоюзного комитета Чураковой Л.А., действующего на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Работодатель со своей стороны берёт на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников техникума в соответствии с действующим законом РФ «Об образовании», Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением о службе охраны труда в техникуме в пределах финансовых и материальных возможностей техникума, определяемых учредителем - Министерством образования, науки и молодёжи Республики Крым.

2. Работники техникума со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ «Об образовании», Уставом техникума, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в техникуме.

3. Работодатель обязуется:

3.1. предоставлять работникам техникума работу по профилю их специализации в объёме нагрузки установленной трудовым законодательством для работников образования;

3.2. предоставлять отпуска в соответствии с графиком;

3.3. обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей техникума;

3.4. обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами;

3.5. обеспечивать помещения здания техникума средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия;

3.6. обеспечивать воспитательно-образовательный процесс учебными пособиями и инвентарём;

3.7. обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования;

3.8. обеспечивать защиту контингента техникума в чрезвычайных ситуациях мирного времени;

3.9. обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников техникума.

4. Работники техникума обязуются:

4.1. соблюдать требования *охраны труда* и санитарной гигиены требовать их со-

блюдения от обучающихся;

4.2. выполнять свои должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с Положением о службе охраны труда в техникуме;

4.3. обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в группах проветривание и влажную уборку;

4.4. обеспечивать контроль за поведением обучающихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма;

4.5. обеспечить безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий;

4.6. оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При невыполнении работниками техникума своих обязательств, предусмотренных данным Соглашением, администрация техникума имеет право применить к работникам санкции, предусмотренным законодательством РФ.

6. При невыполнении администрацией техникума своих обязательств, предусмотренных данным Соглашением, Работники техникума имеют право обжаловать бездействие администрации в Министерстве образования, науки и молодежи Республики Крым

Нормы

выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам,

согласно Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
«Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
		<u>При выполнении электротехнических работ:</u>	
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		<u>При выполнении работ на улице в зимний период:</u>	

		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском Или Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на 2 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары
3.	Уборщик производственных и служебных помещений, комендант,	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
4.	Подсобная рабочая (мойщик посуды)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
5.	Комендант (кастелянша)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки для защиты от повышенных температур	12 пар

6.	Оператор котельной	Щиток защитный лицевой или Очки защитные или очки защитные	до износа
		Каска защитная	1 шт. на 2 года
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
7.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
8.	Мастер производственного обучения	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
9.	Водитель легкового автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

соржк один лист

Директор Г.В.Ю.З.Р.К. «УАТ

имени И.Н.Платиловой»:

Булатова А.А.

