|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя:**  Директор АНО ПО «Технический колледж»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.М. Габидулин | **От работников:**  Председатель первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников автономной некоммерческой организации профессионального образования «Технический колледж»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ / |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**автономной некоммерческой организации профессионального образования «Технический колледж»**

**на 2024-2027 годы**

**РЕШЕНИЕ О ЗАКЛЮЧЕНИИ ПРИНЯТО**

собранием работников и обучающихся

АНО ПО «Технический колледж»

Протокол № \_\_\_\_ от « » мая 2022 г.

Директор АНО ПО «Технический колледж»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.М. Габидулин

Регистрационный №\_\_\_ от \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) Начальник отдела по труду и

контрольно-ревизионной работе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

должность подпись расшифровка подписи

г. Боровск

2024

**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 автономной некоммерческой организации профессионального образования «Технический колледж» (АНО ПО «Технический колледж»).

1.2. В настоящем Коллективном договоре используются следующие понятия:

* работодатель - автономная некоммерческая организация профессионального образования «Технический колледж» (далее - Учреждение), действующее в соответствии с Уставом;
* представители работодателя - директор, действующий на основании Устава Учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;
* работники — физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением;
* профсоюзный комитет — выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников автономной некоммерческой организации профессионального образования «Технический колледж» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее — Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников Учреждения в социальном партнерстве, действующий на основании Устава Профсоюза (далее — Профком);
* Совет Учреждения – выборный, постоянно действующий коллегиальный орган самоуправления, на локальном уровне. Осуществляет свои функции от имени коллектива, созданный на равноправной основе, по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются действующие правовые нормы, содержащиеся в:

* Конституции Российской Федерации;
* Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ);
* Федеральном законе от 12 января 1996 г.№ 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
* Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ( далее- – Федеральный закон № 273-ФЗ);
* Законе Калужской области от 14 ноября 2000 г. № 62-ОЗ «О социальном партнёрстве в Калужской области» (ред. от 05.12.2014);
* «Соглашении между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по урегулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 годы», пролонгированного сторонами на 2020-2022 годы, утвержденного 10.03.2020 г. №01.

№ 01(далее Соглашение);

* Иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Калужской области.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств

работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников АНО ПО «Технический колледж» (далее Учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

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

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора Учреждения (далее- Работодатель);

работники Учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации АНО ПО «Технический колледж» (далее – ППО), от имени которой выступает председатель ППО.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от времени поступления на работу (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.7.Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников под подпись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

1.9. Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе, в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут (по заявлению) уполномочить Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профкомом (ст. 30 ТК РФ).

1.10. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

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

По инициативе работодателя Профком может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проектов локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые права работников.

В случаях, прямо предусмотренных в Коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащих нормы трудового права, в соответствии с Порядком принятия локальных нормативных актов по согласованию с Профкомом. При нарушении данного порядка работодатель обязуется по письменному требованию Профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (ст. 12 ТК РФ).

1.11. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения Профкома, поступившие в письменной форме, по вопросам, возникающим в Учреждении в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними, отношений, и в срок не позднее 30 дней сообщать Профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.12. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим Коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и средства от приносящей доход деятельности Учреждения; источниками мер социальной поддержки работников — средства от приносящей доход деятельности Учреждения (внебюджетные средства).

1.13. Работодатель принимает на себя обязательство информировать Профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Университете, путём предоставления Профкому копии такого решения в течение 5-ти рабочих дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом Профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.14. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников Учреждения по сравнению с условиями Коллективного договора, непосредственному применению подлежат нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным настоящим Коллективным договором, условия настоящего Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.15. Работники обязуются добросовестно и качественно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты Учреждения, бережно относиться к имуществу Учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных, газовых, топливных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации Учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в Учреждении.

1.16. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждением:

* учёт мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;
* проведение Профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
* обсуждение Профкомом планов и программ социально-экономического развития Учреждения;
* участие в разработке и принятии Коллективного договора;
* другие формы, определённые действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет

1.18. Настоящий Коллективный договор заключается на началах:

* равноправия сторон;
* уважения и учёта интересов сторон;
* заинтересованности сторон в коллективно-договорных отношениях;
* соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* полномочности представителей сторон;
* свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
* добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
* реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
* контроля за исполнением Коллективного договора;
* ответственности сторон и представителей за неисполнение по их вине Коллективного договора.

1.19. Если соглашением сторон (представителей сторон) настоящего Коллективного договора при разработке изменений к нему или проекта нового Коллективного договора не установлено иное, подготовленный Коллективный договор или изменения, дополнения Коллективного договора утверждаются Общим собранием Учреждения.

1.20. Настоящий Коллективный договор, включая изменения и дополнения к нему, должен быть доведён Работодателем и Профкомом до сведения Работников в течение 30-ти календарных дней с момента принятия, путём размещения его на официальном сайте Учреждения в сети «Интернет».

1.21. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

**II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, изменении И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРа**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка[[1]](#footnote-1) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также «Соглашении между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по урегулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 годы», пролонгированного сторонами на 2020-2022 годы, утвержденного 10.03.2020 г. №01и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации[[2]](#footnote-2).

Стороны договорились о том, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы[[3]](#footnote-3).

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ[[4]](#footnote-4).

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих[[5]](#footnote-5).

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;

- выплату страховой части пенсии;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.4. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации[[6]](#footnote-6).

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор[[7]](#footnote-7) или дополнительное соглашение к нему.

2.2.5. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников[[8]](#footnote-8).

2.2.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором[[9]](#footnote-9).

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.)не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.9. Производить изменение определённых 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 статьёй 74 ТК РФ.

2.2.10. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза[[10]](#footnote-10):

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками[[11]](#footnote-11);

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

*-* *для преподавателей:*

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

*-* *для воспитателей:*

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

*-* *для педагогов дополнительного образования:*

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

*-* *для педагогических работников, осуществляющих классное руководство (кураторство):*

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации[[12]](#footnote-12);

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составление и заполнение педагогическими работниками документации.

2.2.11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников –не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.2.12. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации*(перечислить категории работников, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, которым предоставляется преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, а также иные категории, например, работники, находящиеся в предпенсионном возрасте, члены Профсоюза и др.).*

2.2.13. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (2 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.14. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.15. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

Стороны договорились:

2.3. При приеме на работу направлять работника в выборный орган первичной профсоюзной организации с целью информирования о деятельности первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

2.4. Знакомить под подпись каждого педагогического работника с объёмом учебной нагрузки на следующий учебный год до ухода работника в отпуск, но не позднее начала текущего учебного года.

2.5.Создавать условия для профессионального роста работников, для которых работа в Учреждении является основной, предоставляя возможность повышения квалификации по специальности не реже одного раза в три года за счёт средств Учреждения (в рамках запланированных денежных средств на очередной финансовый год).

2.6.Согласовывать с Профкомом все вопросы, связанные с реорганизацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, а также с изменением условий труда работников.

2.7. Сообщать Профкому в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В соответствии с Отраслевым соглашением критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников Учреждения:

-сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней, 60 и более человек в течение 60 календарных дней, 100 и более человек в течение 90 календарных дней;

-увольнение 10% и более работников Учреждения, а в течение 90 календарных дней.

2.8.Учитывать преимущественное право работников на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ):

-впервые поступивших на работу по полученной специальности;

-предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

-женщин, имеющих детей до 7 лет;

-матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей до 16 лет;

-родителей, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;

-проработавших в Учреждении, более 15 лет, при условии, что работник не является пенсионером.

2.9. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.10. Расторгать трудовой договор с работником-членом Профсоюза по инициативе работодателя с предварительного согласия Профкома (ст. 81 ТК РФ).

2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз 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).

2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации 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.

2.13. 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.

2.14. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.16. Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

2.17. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

2.18. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений[[13]](#footnote-13), в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Профком обязуется:

2.19. Содействовать созданию благоприятной атмосферы в коллективе, соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

2.20. Содействовать повышению трудовой дисциплины.

2.21. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.22. Предоставлять мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками-членами Профсоюза.

2.23. Предоставлять бесплатную консультативную и правовую помощь членам Профсоюза.

2.24. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.25. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям[[14]](#footnote-14), включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи82 ТК РФ.

2.3

3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью[[15]](#footnote-15).

2.34. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством[[16]](#footnote-16), за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах[[17]](#footnote-17).

2.35. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

**III. Рабочее время и время отдыха**

Работодатель обязуется:

3.1.Устанавливать режим рабочего времени, который определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, учебным расписанием, индивидуальными учебными планами, графиком сменности и иными локальными нормативными актами.

3.2.Устанавливать для педагогических работников сокращённую продолжительность рабочего времени — 36 часов в неделю, для иных категорий работников Учреждения – 40 часов в неделю.

3.3.Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, и в строгом соответствии с действующим законодательством.

3.4.Составлять график отпусков на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления года, на который этот график составляется, с учётом мнения Профкома.

3.5.Извещать работника под подпись о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала, посредством ознакомления с приказом.

3.6.Предоставлять ежегодные отпуска работникам в соответствии с графиком отпусков.

3.7. Педагогические работники Учреждения не чаще, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года с сохранением места работы (должности).

Длительный отпуск может быть предоставлен без сохранения заработной платы.

Разделение длительного отпуска не допускается. В случае наступления нетрудоспособности (отпуска по беременности и родам, болезни, и др.) в период длительного отпуска указанный отпуск не продлевается.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании личного заявления и оформляется распорядительным актом Учреждения. О своём намерении использовать длительный отпуск работник обязан предупредить работодателя не менее чем за 6 месяцев.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Учреждения.

3.8. Выплачивать работнику при увольнении денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

3.9.Работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в высшие учебные заведения предоставляются дополнительно отпуска с сохранением средней заработной платы, в случаях и размерах предусмотренных (ст. 173-177 ТК РФ).

3.10. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу, как основную работу в Учреждении, сохраняется с учетом преемственности преподавания предметов в группах.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601 19, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

— восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

3.11. 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.

3.12. В дни работы к дежурству по Учреждению, педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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

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.

\_\_\_\_\_\_\_

19 Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.14. 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 педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профкомом).

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.

3.15. 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 и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися и в течение перерывов между занятиями (перемен).

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

3.17. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

3.18. Режим рабочего времени работников в течение недели с двумя выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

3.19.Общим выходным днем является воскресенье

3.20.Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

Профком обязуется:

3.21. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников.

3.22. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

3.23. Информировать трудовой коллектив по вопросам организации отдыха.

**IV. ОПЛАТА ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

4.1.Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Калужской области

4.2.Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в Учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников Учреждения.

4.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной латы несёт ответственность в соответствии со ст.142 ТК РФ.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

4.4.Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности, в том числе педагогическим работникам в соответствии с их квалификационной категорией, а также недопущение какой-либо дискриминации в отношении оплаты труда: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

Тарифные условия оплаты труда Работников в пределах регионального бюджетного финансирования определяются законом и носят обязательный характер для Учреждения.

4.5. Положение об оплате труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно, с учётом мнения Профкома по согласованию с Советом Учреждения, утверждается директором Учреждения.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

Оплата труда Работников Учреждения, включая внебюджетные доплаты и выплаты, а также особенности оплаты труда отдельных категорий персонала, правила почасовой оплаты труда преподавателей и другие нормы об оплате труда определяются Положением об оплате труда.

Положением об оплате труда могут быть установлены также и особые правила исчисления среднего заработка Работников Учреждения, не ухудшающие их положение по сравнению с трудовым законодательством (ст. 139 ТК РФ).

Условия оплаты труда Работников являются существенным условием трудового договора и могут быть пересмотрены с соблюдением правил ст. 72 или 74 ТК РФ.

В целях снижения социальной напряжённости в Учреждении обеспечить объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, премий и материальной помощи работникам, использование внебюджетных средств.

4.6.При совмещении профессий или должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются компенсационные надбавки к должностным окладам (тарифным ставкам).

Положение об оплате труда включает в себя установление компенсационных надбавок за особые условия работы.

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора(эффективного контракта) с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы и предельными размерами не ограничивается (151 ТК РФ).

4.7.В случае направления работника в служебную командировку возмещать работнику, помимо расходов по проезду, расходов по найму жилого помещения, и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные). Порядок и размеры возмещения расходов определяются Положением о командировках.

4.8. Выплата заработной платы Работникам Учреждения производится не реже, чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы: 5-е и 20-е число каждого календарного месяца.

При совпадении дня выплаты заработка с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.9. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме, а также посредством электронных ресурсов каждого Работника Учреждения о правильности начисления заработной платы:

* о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
* о размерах 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;
* о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
* об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения Профкома (ч. 2 ст. 136 ТК РФ).

4.10.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы (ст. 138 ТК РФ).

4.11. Заработная плата перечислятся в банк на лицевой счет работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 30 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию (банк) несёт работодатель.

Выплата считается совершённой при фактическом поступлении заработной платы на лицевой счет работника.

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

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

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.15. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, а также при работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников.

4.16. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

-при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.17. Работникам Учреждения из числа молодых специалистов в возрасте до 30 лет включительно, работающих в нем, устанавливается доплата в размере 20 процентов от оклада (Постановление Правительства Калужской области от 28.12.2017 N 290-ОЗ "О ежегодных единовременных выплатах молодым специалистам - педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций".

4.18. Экономия средств фонда оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

Работодатель вправе поощрять Работников Учреждения в связи с юбилейными датами- 50-лет, 55-лет, и далее каждые 5 лет в размере 5000,00 рублей.

Материальная помощь работникам Учреждения, может быть оказана на основании личного заявления. Решение принимается директором на основании протокола экспертной группы по выплатам стимулирующего характера с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации..

Основанием для оказания материальной помощи работникам Учреждения является:

- рождение ребенка.

- трудное материальное положение семьи работника;

- ухудшение состояния здоровья работника (длительное стационарное лечение);

- случаи смерти близких родственников работников (родителей, одного из супругов, детей);

- причинение материального ущерба в случае пожара, кражи, и т.д.

4.19. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.20. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Учреждения, производится также и в зимний каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.21. Работникам Учреждения, участвующим во всероссийской, областной или общегородской забастовках, объявленных по инициативе соответствующего профсоюзного органа (ст. 414 ТК РФ) выплачивается компенсация за время их участия в забастовке в размере 100% от средней заработной платы.

Профком обязуется:

4.22.Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ), при утверждении формы расчётного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ), при установлении конкретных размеров оплаты труда работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ).

4.23.Участвовать в рассмотрении вопросов начисления, индексации заработной платы.

4.24 Информировать трудовой коллектив по вопросам оплаты труда.

Стороны совместно:

4.25.Разрабатывают Положение об оплате труда работников Учреждения, Положение о стимулирующих выплатах и иные локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда в Учреждении.

**V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

5.2.Выделять средства на медицинское освидетельствование сотрудников Учреждения.

5.3.Оказывать материальную помощь Работникам, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации.

Материальная помощь по линии Работодателя может оказываться из средств Учреждения, один раз в год. Конкретный размер материальной помощи определяется директором Учреждения.

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

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

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

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

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста мест в дошкольных учреждениях.

5.7. Обеспечивать бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

Профком обязуется:

5.8. Выделять из своего годового бюджета средства: на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.9. Устанавливать льготный размер членских профсоюзных взносов для лиц, не имеющих заработной платы, т.е. для неработающих пенсионеров, изъявивших желание остаться на учете в первичной профсоюзной организации, а также для женщин, временно прекративших работу в связи с рождением и воспитанием детей.

Льготный размер ежемесячного членского профсоюзного взноса составляет не менее 0,2% от МРОТ и уплачивается за год, то есть за 12 месяцев (п. 7 Положения о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов в Профсоюзе работников народного образования и науки).

5.10. Контролировать качество блюд в столовых, буфетах и других точках общественного питания Учреждения. В случае выявления нарушений, передавать акт проверки Работодателю, для принятия соответствующего решения.

5.11. Информировать трудовой коллектив по вопросам социальной защиты.

5.12. Оформлять Ходатайство о присвоении квалификационной категории педагогическим работникам, при условии, что они являются не менее двух лет членами профсоюзной организации Учреждения, в Главную аттестационную комиссию по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в Калужской области (Решение Калужской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ).

**VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать приоритет сохранения жизни и здоровья работников Учреждения в процессе трудовой деятельности, права работников на безопасные условия труда, на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

6.2. Обеспечивать работу Комиссии (доверенного лица) по охране труда и исполнять законные требования об устранении выявленных нарушений безопасности труда в течение 1-х суток с момента их выявления, если иное не вытекает из существа выявленного нарушения.

6.2.1. Создавать уполномоченному по охране труда (члену Комиссии по охране труда) необходимые для работы условия.

6.2.2. 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 в размере не менее 2% от фонда оплаты труда (ст. 225 ТК РФ).

6.2.3.Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на обучение, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ 14.07.2021 N 467н).

6.2.4. При приёме на работу и изменении условий труда своевременно информировать работников Учреждения об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им средствах индивидуальной защиты, о льготах и компенсациях для работников.

6.3. Обеспечивать безопасность работников Учреждения при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов.

6.3.1. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов Учреждения.

6.3.2. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещённость и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

6.3.3. Корректировать график рабочего времени согласно СанПиН. (5.5.4)

6.3.4. Сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на 4 часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 14–16 градусов по Цельсию(С) на основании Акта/Протокола совместной комиссии Профкома и Работодателя.

6.3.5 Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура в них опускается ниже 12 градусов по Цельсию(С) (для студентов – ниже 13 градусов по Цельсию(С) на основании Акта/Протокола совместной комиссии Профкома и Работодателя.

6.3.6. Сокращать продолжительность рабочего дня на 1, 2, 3 часа для работающих в помещениях, если температура в этих помещениях находится в пределах соответственно 29 градусов по Цельсию(С), 30 градусов по Цельсию(С), 31 градусов по Цельсию(С) на основании представления совместной комиссии Профкома и Работодателя (оптимальная температура воздуха рабочего помещения 16 градусов по Цельсию(С) - 28 градусов по Цельсию(С).

6.3.7. Прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 34 градусов по Цельсию (С). (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 N 2Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания").

6.3.8. Сокращение или прекращение рабочего времени по указанным выше основаниям не несёт за собой изменений в оплате труда Работников Учреждения.

6.3.9. Организовывать проведение замеров освещенности, воздухообмена, сопротивления защитного контура заземления, сопротивления изоляции проводов, воздействия химического фактора и так далее.

6.3.10. Осуществлять подготовку Учреждения к новому учебному году в соответствии с планом мероприятий, утверждаемым приказом директора.

6.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.5.Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.8.Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.11. Обеспечивать противопожарную безопасность в Учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

6.11.1. Обеспечивать все здания и сооружения Учреждения средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами и правилами.

6.11.2. Обеспечивать безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Учреждения, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории Учреждения.

6.12. Обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Профкомом.

6.13.1. Проводить для всех поступающих на работу лиц вводный инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне.(5.8.1)

6.13.2. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников Университета в соответствии с законодательством Российский Федерации об охране труда, в том числе:

* обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях в Учреждения и во время образовательного процесса;
* инструктаж, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности, по эксплуатации тепловых установок и газового хозяйства;
* обучение по электробезопасности специалистов;
* обучение работников по пожарной безопасности;
* обучение работников, занятых на работах с грузоподъёмными машинами, лифтами.

6.13.3. Обеспечивать структурные подразделения, в соответствии с характером, видами работ и профессиями, нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажей (вводного), другими материалами.

6.14. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.14.1. Обеспечивать контроль за соблюдением работниками Учреждения требований, правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

6.15. Обеспечивать наличие медицинских аптечек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, на кафедрах, в отделах и службах, на вахтах учебных корпусов и общежитий.

6.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников Учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.16.1. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве с участием представителей Профкома и вести их учёт в соответствии с законодательством Российской Федерации (ТК РФ).

6.16.2. Сообщать о несчастном случае своевременно (в течение суток) соответствующим должностным органам.(5.13.2.)

6.16.3. Рассматривать с участием представителем Профсоюзной организации результаты расследования несчастных случаев в Учреждении для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве.

6.16.4. Обеспечивать в установленном законодательством Российской Федерации порядке возмещение затрат на лечение и реабилитацию пострадавших работников, а также выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания.

В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности.

Если при расследовании несчастного случая с работником Комиссией установлено, что грубая неосторожность работника содействовала возникновению несчастного случая или увеличению вреда, причинённого его здоровью, то с учётом заключения Профсоюзного комитета комиссия определяет степень вины работника в процентах.

6.17. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в защите их прав на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

Профком обязуется:

6.18. Организовать участие сотрудников Профкома в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в Учреждении.

6.18.1. Совместно с руководителями структурных подразделений Работодателя организовать прохождение всеми Работниками Учреждения регулярных вакцинаций и флюорографии в сроки, установленные приказом директора.

6.18.2. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организовывать их обучение и оказывать помощь в их работе по осуществлению контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности в Учреждении.

6.18.3. Контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

6.18.4. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

6.18.5. Осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения Работодателем своих обязанностей в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

6.18.6. Проводить разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда Работниками Учреждения.

Работодатель совместно с Профкомом:

6.19. Обязуются на период действия Коллективного договора ежегодно (не позднее 15 февраля) заключать Соглашение по охране труда.

6.19.1. Обеспечивают формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.19.2. Организовывают и обеспечивают проведение административно-общественного контроля по охране труда.

6.19.3. Организовывают совместно с руководителями структурных подразделений прохождение всеми Работниками Учреждения регулярных вакцинаций и флюорографии в сроки, установленные приказом директора.

6.19.4. Осуществляют профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения Работодателем своих обязанностей в соответствии с Законодательством РФ.

6.19.5. Проводят разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда Работниками Учреждения.

Работники обязуются:

6.20. Соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения.

6.20.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.20.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.20.4. Информировать своевременно Работодателя, уполномоченного по охране труда, Профком о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

6.20.5. Извещать немедленно руководителя либо заместителя руководителя Учреждении о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.20.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.20.7. Выполнять иные обязанности в процессе трудовой деятельности в соответствии с законодательством РФ.

**VII. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями.

Права и гарантии деятельности профсоюзной организации (Профкома) определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Отраслевым соглашением, с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями Работодателей и Правительством РФ, другими соглашениями, Уставом Профсоюза Работников народного образования и науки РФ, Уставом Учреждения, настоящим Коллективным договором.

7.2. Профком представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов работников — независимо от членства в Профсоюзе.

Председатель Профкома представляет интересы работников в коллегиальных органах управления Учреждения.

7.3. Председатель Профкома входит в состав Совета Учреждения.

7.4. Члены Профкома включаются в состав комиссий по аттестации научно-педагогических работников, по специальной оценке условий труда, по охране труда, социальному страхованию и прочее.

7.5. Работодатель по согласованию с Профкомом принимает локальные нормативные акты по социально-экономическим, профессиональным и трудовым правам работников (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда, Положение о стимулирующих выплатах, Положение о материальной помощи)

7.6. Работодатель по согласованию с Профкомом принимает решения по следующим вопросам:

* установления систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (ст. 135 ТК РФ);
* введения, замены и пересмотра норм труда (в т.ч. педагогической нагрузки работников) (ст. 162 ТК РФ); утверждения формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ); привлечения к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ); установления размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ); повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ); разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ); составления графиков сменности (ст. 103 ТК РФ); разрешения работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ); установления очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТКРФ);
* утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* применения и снятия дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 ТК РФ);
* определения форм подготовки и дополнительному профессиональному образованию работников (ст. 196 ТК РФ);
* разработки инструкций по охране труда; расследования несчастных случаев;
* расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
* оказания материальной помощи и иных социальных выплат работникам;
* выдвижения работников на правительственные награды; другие вопросы.

7.7. Работодатель безвозмездно:

* предоставляет Профкому помещение по адресу: г. Обнинск, ул. Курчатова, д.31;
* предоставляет Профкому оргтехнику, средства связи (номер телефона), а также другие условия для обеспечения деятельности Профкома (ч. 2 ст. 377 ТК РФ);
* выделяет по заявкам Профсоюзного комитета Профсоюзной организации аудиторию для проведения мероприятий Профсоюзной организации;
* выделяет безвозмездно по заявкам Профсоюзного комитета Профсоюзной организации автотранспорт для обеспечения деятельности Профсоюзной организации;

7.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

-установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

-представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

-представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

-установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

-установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

-распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

-установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.9. Работодатель не подвергает дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководителей профсоюзных органов в подразделениях Учреждения - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в Учреждении; а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов в организации— соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

7.10. Работодатель учитывает председателю и заместителю председателя Профкома, членам Профкома, не освобождённым от основной работы, данный вид деятельности при оценке работы в рамках стимулирующих выплат, установленных в Учреждении.

7.11. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей педагогических работников, при разработке локальных актов Учреждения.

7.12. Работодатель освобождает членов Профкома и уполномоченных по охране труда от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

7.13. Работодатель предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе Работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Университета и другую необходимую информацию.

7.14. Учреждение ежемесячно и бесплатно перечисляет взносы членов

профсоюза на расчетный счет Калужской областной профсоюзной организации работников науки и образования не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы в колледже. Ответственные: за перечисление – начальник финансового отдела; за начисление хранение заявлений – зам. директора по финансам. Ежеквартально проводит совместно с Профкомом сверку списков членов Профсоюза для исключения ошибок при удержании из заработной платы работников членских профсоюзных взносов (ч. 5 ст. 377 ТК РФ).

**VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

-правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

-правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей;

-охраной труда в Учреждении;

-правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

-своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

-соблюдением порядка проведения конкурса на замещение должностей научно-педагогических работников и аттестации педагогических работников в Учреждении;

-по другим вопросам социально-трудового характера.

8.3. Обеспечивать выполнение условий настоящего Коллективного договора.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении;

8.5. Участвовать в формировании в Учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных локальных нормативных актов в Учреждения, содержащих нормы трудового права

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников в Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Учреждения.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

**IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились:

9.1.Настоящий Коллективный договор заключается Сторонами на срок три года.

До истечения указанного срока Cтороны вправе продлевать действие Коллективного договора, продлевать Коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый Коллективный договор.

9.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

9.3. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

9.4. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.5. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Советом колледжа и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, противоречащим условиям Коллективного договора, Совет колледжа вносит соответствующие изменения и/или дополнения в текст Коллективного договора без созыва Общего собрания Учреждения.

9.6. Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение 7 дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1. Правила внутреннего трудового распорядка могут быть приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-1)
2. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением к коллективному договору. (см. письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»). [↑](#footnote-ref-2)
3. Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

   . [↑](#footnote-ref-3)
4. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». [↑](#footnote-ref-4)
5. Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». [↑](#footnote-ref-5)
6. Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». [↑](#footnote-ref-6)
7. Там же. Пункт 1.4 приложения № 2. [↑](#footnote-ref-7)
8. Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [↑](#footnote-ref-8)
9. Часть третья статьи 68 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-9)
10. 1) р[екомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей](http://www.eseur.ru/Sovmestnoe_pismo_Minobrnauki_i_Profsouza_po_sokrascheniu_i_ustraneniu_izbitochnoy_otchetnosti_uchiteley/) (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

    2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

    3) разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189). [↑](#footnote-ref-10)
11. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н. [↑](#footnote-ref-11)
12. В целях недопущения избыточной̆ отчётности педагогических работников руководителям общеобразовательных организации необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной̆ отчётности». [↑](#footnote-ref-12)
13. Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений». [↑](#footnote-ref-13)
14. Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276. [↑](#footnote-ref-14)
15. Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». [↑](#footnote-ref-15)
16. Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-16)
17. Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках». [↑](#footnote-ref-17)