

УТВЕРЖДАЮ

Директор БУ «Лангепасский
политехнический колледж»


« » _____ 2021 г.


М.А. Ахметжанов

СОГЛАСОВАНО

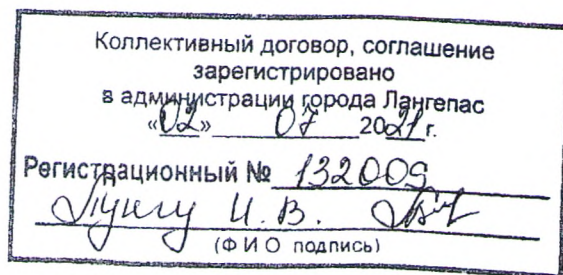
Председатель первичной профсоюзной
организации БУ «Лангепасский
политехнический колледж»

« » «ПРОФКОМ» _____ 2021 г.


Н.Ю. Пахаренко

Коллективный договор
бюджетного учреждения профессионального образования
Ханты–Мансийского автономного округа – Югры
«Лангепасский политехнический колледж»
с 25 июня 2021 по 31 декабря 2023 гг.

Коллективный договор
принят на общем собрании трудового
коллектива работников бюджетного учреждения
среднего профессионального образования
Ханты – Мансийского автономного округа – Югры
«Лангепасский политехнический колледж»
« » _____ 2021 г.
Протокол № 12 от «25» 06 2021 года



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом Отраслевого соглашения между Департаментом образования и молодежной политики ХМАО-Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы от 12.03.2021 г., с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Лангепасский политехнический колледж» и обеспечению стабильной, эффективной деятельности, на повышение социальной защищенности работников, введение дополнительных мер социальной поддержки, а так же на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, устанавливает условия порядка оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы в бюджетном учреждении профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Лангепасский политехнический колледж», сокращенное название согласно Уставу – БУ «Лангепасский политехнический колледж», далее по коллективному договору - (колледж).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники колледжа, в лице их полномочного представителя - Председателя первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице его представителя - директора колледжа.

1.4. Коллективный договор распространяется (пункт 1.6. Отраслевого соглашения):

- на работников, являющихся членами Профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, подведомственным Департаменту
- на работников, не являющихся членами Профсоюза, от имени которых работодатель на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляет на счета Профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены настоящим Коллективным договором;

- на иных работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, подведомственным Департаменту.

Все положения настоящего Коллективного договора, права, льготы и гарантии, без каких-либо ограничений распространяются на Директора колледжа.

1.5. Работники, не являющие членами Профсоюза, могут уполномочивать первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях перечисления ежемесячно на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1 % от заработной платы, на основании письменного заявления работника (пункт 1.7 Отраслевого соглашения).

1.6. Профсоюз не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших Профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета Профсоюзной организации (пункт 1.8. Отраслевого соглашения).

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока в следующих случаях:

- изменения наименования учреждения;
- реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании);
- смена работодателя в лице его представителя;
- смена председателя первичной профсоюзной организации.
- при смене формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- при ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора и доводятся до сведения работодателя и работников колледжа.

1.10. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с 25 июня 2021 года и действует 31 декабря 2023 года.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которого работодатель учитывает мнение профкома:

- Положение о Конференции бюджетного учреждения профессионального образования «Лангепасский политехнический колледж» (Приложение 1);
- Правила внутреннего трудового распорядка работников бюджетного учреждения профессионального образования «Лангепасский политехнический колледж» (Приложение 2);
- Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения профессионального образования «Лангепасский политехнический колледж» (Приложение 3);
- Положение о направлении работников бюджетного учреждения профессионального образования «Лангепасский политехнический колледж» в служебные командировки (Приложение 4);
- Соглашение об охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом бюджетного учреждения профессионального образования «Лангепасский политехнический колледж» (Приложение 5);
- Положение о ненормированном рабочем дне и продолжительности дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день бюджетного учреждения профессионального образования «Лангепасский политехнический колледж» (Приложение 6);
- Перечень средств индивидуальной защиты (Приложение 7);
- Форма расчетных листов работников колледжа по структурным подразделениям. (Приложение 8).

- Положение о дополнительных льготах и единовременных выплатах социального характера членам профсоюза Лангепасского политехнического колледжа (Приложение 9);
- Положение о комиссии по трудовым спорам работников бюджетного учреждения профессионального образования «Лангепасский профессиональный колледж» (Приложение 10).

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие колледжа, и необходимость улучшения положения работников, Директор колледжа и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности колледжа.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Директор колледжа:

2.2.1. Обеспечивает формирование бюджета колледжа, при необходимости обращается в соответствующие органы исполнительной и законодательной власти автономного округа для обеспечения:

- совершенствования системы оплаты труда работников колледжа на основании нормативно-правовых актов (далее - НПА) Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры (далее - ДОиМП ХМАО-Югры);
- индексации фонда оплаты труда в порядке и сроки, установленные ДОиМП ХМАО-Югры;
- финансирование расходов на следующие цели:
 1. оснащение и укрепление материально-технической базы колледжа в соответствии с современными требованиями и развитие инфраструктуры образования;

2. обеспечение комплексной безопасности и повышение энергоэффективности зданий колледжа;
3. проведение мероприятий, направленных на соблюдение норм охраны труда и правил пожарной безопасности;
4. модернизация системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических и руководящих работников колледжа, в том числе средств на повышение квалификации и переподготовку педагогических кадров;
5. на оплату труда работников колледжа, включая должностные оклады (тарифные ставки) с учетом коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления и территории, а также компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.
6. выплата единовременного денежного вознаграждения руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам колледжа, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников колледжа в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей комитета Профсоюза в работе Аттестационной комиссии колледжа для аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

2.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, конференций и других мероприятиях Департамента.

2.2.6. В обязательном порядке при разработке проектов нормативных правовых актов и актов ненормативного характера, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы, работников, прежде всего, но, не ограничиваясь следующим, в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий работников,

обеспечивает заблаговременное в разумные сроки согласование таких проектов документов с Профсоюзом.

В целях реализации настоящего пункта Директор колледжа:

- обеспечивает согласование проектов нормативных правовых актов и актов ненормативного характера и учет мнения Профсоюза в сроки, предусмотренные инструкцией по делопроизводству в соответствующих структурных подразделениях колледжа;
- поручает структурным подразделениям колледжа, ответственным за разработку проектов нормативных правовых актов и актов ненормативного характера, согласовывать такие проекты с Профсоюзом в сроки, установленные для согласования с заинтересованными лицами.

2.2.7. Согласовывает с Профсоюзом и обеспечивает учет мнения Профсоюза:

- при разработке и реализации программ развития колледжа;
- при разработке отчетов о результатах мониторинга колледжа.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально–трудовых прав и интересов работников колледжа.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе колледжа.

2.3.4. Содействует предотвращению в колледже коллективных трудовых споров при выполнении Директором колледжа обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.3.5. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти автономного округа с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением Директором колледжа трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Обеспечивает участие представителей профсоюзной организации в проведении аттестации педагогических и руководящих работников колледжа на соответствие занимаемой должности.

2.4. Стороны исходят из того, что Директор колледжа за счёт средств от приносящей доход деятельности отчисляет профсоюзной организации денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в объеме не выше 0,15 процентов от фонда оплаты труда.

2.5. Развитие социального партнерства и участие профсоюзного органа в управлении колледжа.

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.5.2. Руководствуясь подпунктом «д» подпункта 2 пункта 2 статьи 29¹ и пунктом 7 статьи 47² Федерального закона № 273-ФЗ Стороны признают обязательность заключения в Колледже коллективного договора и обязуются содействовать его заключению.

2.5.4. Участвовать на равноправной основе в работе комиссии по Трудовым спорам по урегулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства в Колледже.

2.5.7. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения программы развития колледжа, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников колледжа, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

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

2.5.10. Содействовать осуществлению в колледже в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и

¹ Образовательные организации обеспечивают открытость и доступность копий локальных нормативных актов, предусмотренных частью 2 статьи 30 настоящего Федерального закона, правил внутреннего распорядка обучающихся, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора;

² Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

иных социально-экономических условий по согласованию с профсоюзным комитетом. Стороны договорились разработать совместные методические рекомендации по порядку ведения коллективных переговоров и согласованию (учету мотивированного мнения) при разработке проектов локальных нормативных актов с профсоюзным комитетом.

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

2.6. Директор колледжа обязуется:

2.6.1. В соответствии со статьей 384 ТК РФ обеспечивать условия для участия Комиссии по трудовым спорам и представителей Профсоюзного комитета в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

2.6.2. При подготовке и принятии приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Коллективного договора.

2.6.3. Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления Колледжа, предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона № 273-ФЗ, в том числе по вопросам разработки и утверждения устава Колледжа, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в Колледже, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности Колледжа в целом.

2.6.4. Способствовать закреплению в уставе Колледжа порядка управления Колледжем, предусматривающего полномочия общего собрания (конференции) работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа существующей образовательной организации на автономное учреждение.

2.6.5. Способствовать формированию в Колледже с участием профсоюзного органа системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.6.6. СТОРОНЫ договорились о продолжении совместной работы по контролю за соблюдением работодателем требований и рекомендаций, разрабатываемых федеральными и региональными органами государственной власти по сокращению избыточной отчетности учителей, в том числе, но не ограничиваясь:

контроль за соблюдением требований, установленных рекомендуемым перечнем документов, разрабатываемых в том числе в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, образовательной организацией, реализующей основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, с участием учителей указанных организаций, подготовленным Мин просвещения России совместно с Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки (совместное письмо N ск-578/08/01-350/13-01 от 18 декабря 2020 года);

контроль за соблюдением требований о том, что виды работ, связанные с ведением иной документации, не предусмотренной рекомендуемым перечнем установленным совместным письмом, указанным в абзаце втором настоящего пункта, не входят в непосредственные обязанности учителя или учителя, выполняющего функции классного руководителя, и осуществляются с письменного согласия работника с указанием в трудовом договоре содержания работ, срока их выполнения и размера оплаты (в соответствии с положениями Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536).

При этом СТОРОНЫ рекомендуют учитывать в показателях (критериях) при установлении стимулирующей выплаты учителям за качество выполняемой работы отчетность учителей, имеющую непостоянный характер, но требующую значительных временных и трудовых затрат. Основания, порядок, конкретный размер, параметры и критерии установления стимулирующей выплаты устанавливаются локальным актом организации

- 2.7. С целью развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодых педагогов стороны совместно:
- 2.8. Стороны при рассмотрении вопросов развития молодежного кадрового потенциала окружной системы образования исходят из того, что в целях закрепления в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту, молодых специалистов и в иных случаях, когда правовыми актами предоставление мер социальной поддержки связывается с наличием статуса «молодой специалист» такой статус определяется в соответствии с настоящим соглашением и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.
- 2.9. В целях настоящего Соглашения под молодыми педагогами понимаются педагогические работники образовательных организаций в возрасте до 30 лет и

имеющие стаж педагогической работы после получения высшего или среднего профессионального образования не более пяти лет.

2.10. СТОРОНЫ договорились и обращают внимание что понятия «молодой специалист», «молодой педагог» и «молодежь» не являются равнозначными. И при правоприменении положений настоящего Соглашения следует буквально трактовать и применять понятия в соответствии с требованиями настоящего соглашения и соответствующими нормативными правовыми актами.

2.10.1. Реализуют Мероприятия с молодежью с целью закрепления их в Колледже.

2.10.2. Содействуют трудоустройству выпускников Колледжа по специальности в течение одного года после выпуска.

2.10.3. Содействуют профессиональной и социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов.

2.10.4. Содействуют повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту в рамках управления персоналом.

2.10.5. Содействуют организации института наставничества молодых педагогов в образовательных организациях, в том числе в форме принятия рекомендаций сторон информационно-методического характера (положения о системе наставничества в Колледже и других документов).

2.10.6. Внедряют различные формы поддержки и поощрения молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности Колледжа

2.10.7. Совместно обеспечивают их правовую и социальную защищенность.

2.10.8. Способствуют привлечению молодых педагогов к реализации образовательных проектов и социально значимых мероприятий.

2.10.9. Привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления.

2.10.10. Поддерживают создание и развитие молодежных педагогических объединений и обеспечивают поддержку социальных инициатив молодых педагогов.

2.10.11. Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства.

2.10.12. Изучают, обобщают и распространяют лучшие педагогические практики в целях профессионального развития молодых педагогов; проводят тематические мероприятия для молодых педагогов, в том числе по вопросам реализации социально-трудовых прав.

2.10.13. Организуют и проводят мероприятия для молодых педагогов по развитию профессиональных и управленческих компетенций.

2.10.14. Осуществляют поддержку и реализацию мероприятий, направленных на поддержку патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

2.10.15. Реализуют мероприятия, направленные на обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся с ОВЗ, включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.

2.11. Профсоюз:

2.11.1. Способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищенности молодых педагогов;

2.11.2. Информировывает молодых педагогов о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально значимым вопросам;

2.11.3. Координирует деятельность Совета молодых педагогов;

2.11.4. Оказывает материальную поддержку и организационную помощь молодежным педагогическим объединениям;

2.11.5. Создает условия для организации активного досуга молодых педагогов, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий;

2.12. Директор колледжа и Профсоюз договорились:

2.12.1. Создавать условия для адаптации и профессионального становления молодых педагогов, формирования их компетенций, повышения мотивации к педагогической деятельности

2.12.2. Создавать молодым педагогам необходимые условия труда, в том числе обеспечение оснащенности рабочего места современной оргтехниккой и лицензионным программными продуктами;

2.12.3. Организовывать методическое сопровождение молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми специалистами из числа педагогических работников, показывающих высокие образовательные результаты, а также осуществлять материальное и моральное поощрение наставников в размерах и на условиях определяемых локальными нормативными актами в соответствии с коллективным договором;

2.12.4. Создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых

педагогов через повышение квалификации, профессиональные, творческие и профсоюзные конкурсы;

2.12.5. Способствовать формированию и деятельности молодежного педагогического объединения в Колледже в форме совета молодых педагогов.

2.12.6. Предусматривать дополнительные гарантии и меры социальной поддержки молодых педагогов, включая материальное и моральное поощрение, в размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами в соответствии с коллективным договором.

Стороны рекомендуют при заключении коллективного договора предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- преимущественному оставлению на работе работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в случае сокращения в организации численности или штата работников на условиях, определяемых коллективным договором;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. При регулировании трудовых отношений СТОРОНЫ исходят из того, что:

3.1.1. Трудовой договор с работниками колледжа заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

В соответствии со статьей 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

3.1.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

3.1.4. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных актов колледжа.

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

3.1.6. Руководители, заместители руководителей, руководители структурных подразделений колледжа наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях в объеме не более половины месячной нормы рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы), которая не считается совместительством.

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

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.7. При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части первой статьи 83 и взаимосвязанных положений абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 ТК РФ, а также при решении вопроса о приеме на работу лиц, подпадающих под действие указанных норм, работодатель обязан руководствоваться постановлением Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П.

3.1.8. Прекращение трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ, то есть по причине отсутствия документа об образовании (квалификации), если направление подготовки не соответствует выполняемой работе, не допускается в случаях, когда педагогические работники были приняты на работу до вступления в силу приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, утвердившего квалификационные характеристики, содержащие для педагогических работников требования к направлению подготовки по полученному образованию, либо позднее, но с соблюдением процедуры, предусмотренной пунктом 9 раздела «Основные положения» квалификационных характеристик должностей работников образования.

Основания для прекращения трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ (в связи с нарушением правил заключения трудового договора) применяются в случае, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

3.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись:

- с правами и обязанностями работника по соответствующей должности, должностной инструкцией;
- социальными, трудовыми правами и гарантиями для работников колледжа;
- с уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором,
- а также иными локальными нормативными актами колледжа, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (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;

В порядке, установленном п. 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 года, регистрационный № 32408) аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

3.4. ДИРЕКТОР И ПРОФСОЮЗ договорились:

3.4.1. Оказывать содействие в заключении коллективного договора, предусматривая в нем осуществление мероприятий, направленных на обеспечение профессиональных интересов работников колледжа.

3.4.2. Оказывать консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений, заключению коллективного договора.

3.4.3. Принимать, в пределах своей компетенции, меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, в случае их возникновения в колледже.

3.4.4. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходить из принципов социального партнерства, все спорные вопросы разрешать с помощью переговорного процесса.

3.4.5. Предусмотреть в коллективном договоре и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.4.7. Предусмотреть в дополнение к положениям ст. 179 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников преимущественное право оставления на работе, при равной производительности труда и квалификации, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

3.4.8. С заместителями руководителя и главным бухгалтером колледжа заключается трудовой договор либо на неопределенный срок, либо на определенный срок, но не более 5 лет. Срок действия срочного трудового договора определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, учредительными документами организации или соглашением сторон.

В случае расторжения трудового договора с заместителями руководителя и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества образовательной организации, новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников колледжа, Директор и Профсоюз исходят из того, что системы оплаты труда работников колледжа устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном и региональном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

4.1.1. Формирование систем оплаты труда работников колледжа включая выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера, 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, стимулирующего и иного характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников колледжа гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- 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;
- порядка аттестации педагогических работников государственных организаций, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- 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);

4.1.2. Схемы расчета должностных окладов тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат, в том числе по профессиональным квалификационным группам работников колледжа, а также условия, размеры и порядок осуществления таких выплат определяются положением об установлении систем оплаты труда, утверждаемым Директором колледжа, с учетом положений настоящего Коллективного договора.

4.1.3. Система оплаты труда в коллеже, финансируется за счет средств бюджета автономного округа, в том числе порядок и условия выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами организации с учетом мнения первичной профсоюзной организацией в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организаций, осуществляется, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций колледжа (включая выполнение им государственного задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников колледжа, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

4.1.4. Не допускается регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы за счет выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, за выполнение работ в ночное время (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также за счет совместительства.

При регулировании размера минимальной заработной платы учитываются компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.1.5. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

выплаты за выполнение сверхурочной работы;

выплаты за работу в ночное время;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.1.6. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

Конкретный перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом Департамента.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением

демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представителей первичной профсоюзной организации).

Порядок установления стимулирующих выплат определяется в положении об оплате труда по согласованию с первичной профсоюзной организацией, с учетом основных принципов, установленных настоящим Коллективным договором.

4.1.7. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

Молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор (в случае перевода на другую должность, соответствующую полученному образованию – дополнительного соглашения к трудовому договору) с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случаях призыва на срочную военную службу в армию, ухода в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет – в течение года после службы в армии или окончания отпуска по уходу за ребенком до полутора или трех лет соответственно.

Учитывая специфику работы в сфере образования в соответствии с п.9 раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

4.1.8. В случаях, когда системой оплаты труда работников организаций предусматривается увеличение размеров должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

4.1.9. 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.

4.1.10. Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.2. СТОРОНЫ договорились:

4.2.1. Директор сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.2.2. Стороны реализовывают все необходимые мероприятия и прилагают усилия в целях недопущения снижения размера базовой единицы и повышающих коэффициентов для работников колледжа, установленных положением об оплате труда.

4.2.3. Стороны обеспечивают недопустимость принятия нормативных правовых актов об оплате труда работников колледжа, ухудшающих порядок, условия и уровень оплаты труда, установленные по состоянию на дату подписания настоящего Договора, к таким актам, например, могут относиться:

акты, сокращающие объем стимулирующих выплат, который определяется при формировании годового фонда оплаты труда работников организации;

акты, сокращающие перечень, размеры и условия выплаты компенсационных, социальных, и иных выплат;

акты, усложняющие или ухудшающие порядок назначения и выплаты работникам вышеуказанных выплат.

4.2.4. Стороны прилагают все возможные усилия для обеспечения роста уровня оплаты труда в сравнении с уровнем, установленным на дату подписания настоящего Договора.

4.2.5. Директору и первичной профсоюзной организации предусмотреть в положении об оплате труда единовременные стимулирующие выплаты за внедрение учебного комплекса по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов. Данные выплаты за участие в выполнении важных работ, мероприятий относить к выплатам за интенсивность и высокие результаты работы.

4.3. СТОРОНЫ принимают в коллективном договоре следующие положения:

4.3.1. Об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Коллективному Договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

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

не более чем на один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

не более чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.3.2 Рекомендовать работодателю относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных" с соблюдением требований, устанавливаемых положениями об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

4.3.3 В период действия на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, работникам, обеспечивающим функционирование организации, включая работу дежурных групп, непосредственно на своих рабочих местах, а также педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с применением дистанционных образовательных технологий, в случае, если для других работников приостановлена (отменена) деятельность, учитывать такую деятельность при установлении стимулирующих выплат. Основания, порядок, конкретный размер, параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты устанавливаются локальным актом организации.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. СТОРОНЫ при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических и других работников колледжа определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников колледжа определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, Уставом колледжа, настоящим коллективным договором, иными соглашениями, а также в соответствии с приказами Минобрнауки РФ, для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в колледже, трудовым договором.

5.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному приказу директора колледжа, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором колледжа с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков директором колледжа может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному приказу директора 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. По соглашению сторон трудового договора

денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Вместе с тем в целях сохранения здоровья работников, работающих в условиях приравненных к Крайнему Северу, обеспечения наиболее благоприятного эмоционального климата в трудовом коллективе, предотвращения нарушений трудовых прав работников на отдых, а также эффективного экономического планирования и использования средств фонда оплаты труда колледжа, СТОРОНЫ настоятельно рекомендуют создавать и обеспечивать условия реализации работниками права на отдых в полном объеме в соответствии с установленным законодательством, а именно реализация работниками права на ежегодный оплачиваемый отпуск в полном объеме без замены на компенсацию за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и директором колледжа в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущество в выборе новой даты начала отпуска остается за работником.

5.1.5. По соглашению сторон при предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе, до истечения шести месяцев работы, продолжительность такого отпуска может соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям и другим педагогическим работникам продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим полный учебный год, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.1.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

При установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска необходимо руководствоваться постановлением Правительства автономного округа от 26.08.2003 № 331-п «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа» (в актуальной редакции), а также для директора колледжа – приказами Департамента.

В целях обеспечения повышения уровня заработной платы работников образования за счет повышения эффективности работы и обеспечения полноценного и справедливого распределения фонда стимулирующих выплат Стороны обращают внимание, что при определении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем необходимо выполнение следующих мероприятий:

1) Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, закрепить в Приложении 6 к Коллективному договору, правилах внутреннего трудового распорядка организации. Перечень определен в зависимости от объёма работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

2) Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается по результатам проведения мероприятий по нормированию труда, или иных проведенных совместных мероприятий представителей работодателя и первичной профсоюзной организации по оценке загрузки работника, результаты которых в обязательном порядке документально оформлены и подтверждают объективную необходимость в установлении увеличенной продолжительности ежегодного дополнительного отпуска по конкретной должности (к таким мероприятиям относятся мероприятия по проведению хронометража работы, калькуляции рабочего времени в течение определенного периода времени, например в течение недели, месяца и т.д.). Порядок проведения данных мероприятий устанавливается директором по согласованию (с учетом мнения) первичной профсоюзной организации и закреплен в настоящем коллективном договоре, согласно Приложению 3.

5.1.7. При проведении специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда Директор сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. №579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

5.1.8. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику на основании письменного заявления, продолжительность которого определяется по соглашению работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней без сохранения заработной платы;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 дней без сохранения заработной платы;
- в случае регистрации брака (детей работника) – до 5 дней без сохранения заработной платы;
- на похороны близких родственников - 5 дней и более без сохранения заработной платы;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней без сохранения заработной платы;
- 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 – до 14 дней без сохранения заработной платы;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день.

5.1.9. Работникам, проходящим вакцинацию от COVID-19 предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы в день прохождения вакцинации от COVID-19 и в день, следующий за днем вакцинации, или дополнительный день отпуска.

5.1.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

5.1.11. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы рабочего времени, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

5.1.12. Директор обязан при составлении расписания учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

5.1.13. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников колледжа, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды директор вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы и заблаговременно доводя его до сведения работников.

5.1.14. Оплата труда педагогических и других работников колледжа, ведущих педагогическую работу, за время работы в период зимних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.1.15. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт,

работа на территории, охрана организации и др.) в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением заработной платы.

5.1.16. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям, педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе в соответствии порядком и условиями, определенными локальным нормативным актом организации и настоящим коллективным договором.

5.1.17. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников (педагогических и иных) на режим удаленной (дистанционной) работы, установленные на дату перевода.

5.1.18. В случаях, когда педагогическому работнику не может обеспечиваться необходимая норма учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, установленная в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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», норма часов педагогической работы может выполняться путем осуществления иной работы, не подразумевающей контакта с обучающимися и их родителями (законными представителями) - методической, организационной, исследовательской.

5.1.19. Привлечение работника с его письменного согласия к работе вне места расположения работодателя (удаленно, дистанционно) возможно путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. В дополнительное соглашение вносятся следующие сведения:

- указывается, что выполнение трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, в части, связанной с проведением учебных занятий в определенном количестве часов, осуществляется на удаленном рабочем месте согласно утвержденному расписанию учебных занятий с использованием информационно-телекоммуникационной сети

«Интернет»;

- дата начала и окончания выполнения трудовой функции в удаленном, дистанционном режиме в соответствии с утвержденным расписанием.

При составлении расписания учебных занятий необходимо учитывать, что количество учебных занятий, проводимых учителем в дистанционном режиме, не должно превышать количества часов его учебной (преподавательской) работы (учебной нагрузки), предусмотренного трудовым договором на данный период обучения.

При составлении расписания занятий должны учитываться санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в дистанционном режиме, в том числе к продолжительности учебных занятий с использованием дистанционных технологий.

Сокращенные по времени учебные занятия (уроки) для обучающихся, проводимые в дистанционном режиме, не могут приводить к увеличению количества учебных занятий для учителей, к уменьшению их заработной платы.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников колледжа в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. ДИРЕКТОР:

6.1.1. Информировывает Профсоюз о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда и так далее.

6.1.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности колледжа, охрану труда и пожарную безопасность, капитальный и текущий ремонт зданий, замену вышедшего из строя оборудования, на проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников и обучающихся колледжа, финансируемых из окружного бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности.

6.1.3. Планирует направление расходов средств, полученных от приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном настоящим коллективным договором по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

6.1.4. Содействует созданию необходимых условий труда работников колледжа и оснащенности рабочих мест, в том числе, современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

6.1.5. Проводит в колледже специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществляет работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профсоюзом, с последующей добровольной сертификацией.

6.2. ДИРЕКТОР И ПРОФСОЮЗ договорились, в соответствии с требованиями законодательства:

6.2.1. Осуществлять обязательные мероприятия по охране труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

6.2.2. В случаях, предусмотренных федеральным законодательством, в соответствии с установленными требованиями, обеспечивать для всех категорий работников прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

6.2.3. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками, студентами колледжа. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.2.4. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими и иными необходимыми средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществлять компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определены настоящим коллективным договором, согласно Приложению 8.

6.2.5. Во исполнение статьи 212 ТК РФ, организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.2.6. В целях повышения статуса охраны труда колледжа:

- подчинять специалистов по охране труда директору колледжа и включить в их обязанности безопасности: пожарную, антитеррористическую, безопасность жизнедеятельности, радиационную, химическую и др.;
- предоставлять дополнительные площади в колледже для создания методических кабинетов по охране труда, оборудованных техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой и другими современными средствами обучения.

6.2.7. Создавать в соответствии со статьей 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.8. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе, для проведения специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.3. ПРОФСОЮЗ:

6.3.1. Организует учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, обеспечивает членов профсоюза нормативными правовыми актами по вопросам охраны труда; осуществляет общественный контроль за охраной труда в колледже.

6.3.2. Организует работу членов Профсоюзного комитета, входящих в состав комиссии по охране труда.

6.3.3. Обеспечивает оперативное и практическое руководство членов Профсоюзного комитета, входящих в состав комиссии по охране труда, организует их обучение по программе проверки знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

6.4.4. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.4.5. Организует проведение проверок состояния охраны труда в колледже, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором.

Профсоюзный комитет в колледже осуществляют контроль за состоянием охраны труда и выполнением директором своих обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями по

охране труда, выполнением требований по устранению выявленных нарушений требований охраны труда, в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

6.4.6. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

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

6.4.8. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в колледже, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.5. СТОРОНЫ коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

6.6. СТОРОНЫ способствуют внедрению системы управления охраной труда в колледже, созданию службы охраны труда в колледже, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в колледже.

6.7. СТОРОНЫ договорились, что директор согласовывает с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе, а также к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения;
- график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- форму расчетного листка;
- Правила внутреннего трудового распорядка колледжа;
- формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- Положение о системе оплаты труда и стимулирования труда;

- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
- правила и инструкции по охране труда и др.

Аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей выборных профсоюзных органов.

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

7.1. ПРОФСОЮЗ:

7.1.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации колледжа, сокращении численности или штата работников колледжа представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

7.1.2. Консультирует, проводит учебы профсоюзного актива, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации колледжа.

7.2. СТОРОНЫ СОВМЕСТНО:

7.2.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, в том числе педагогических, и переподготовки высвобождаемых работников колледжа.

7.2.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников колледжа.

7.2.3. При проведении структурных преобразований в колледже не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

7.2.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы колледжа;

- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации, увеличению количества преподавателей, прошедших повышение квалификации и переподготовку;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

7.3. СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

7.3.1. Совместно обеспечивать выполнение директором колледжа требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации колледжа.

При этом, увольнение считается массовым в следующих случаях:

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

7.3.2. Содействовать проведению конкурсов профессионального мастерства среди заместителей директора, руководителей структурных подразделений, преподавателей, мастеров производственного обучения.

7.3.3. Способствовать принятию мер по обеспечению должного уровня социальной защиты освобождаемых (увольняемых) в результате аттестации педагогических работников - обеспечение переподготовки и последующего трудоустройства и др.

7.3.4. Содействовать созданию советов молодых преподавателей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых преподавателей.

7.3.5. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе директора колледжа производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.4. СТОРОНЫ РЕШИЛИ предусмотреть обязательства по:

- обеспечению реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года;
- проведению с выборным органом первичной профсоюзной организации консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в колледже, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников колледжа с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации и особенностей деятельности колледжа;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам, в том числе, предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользование лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее, чем за 2 месяца;
- закреплению преимущественного права оставления на работе, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, следующих категорий работников:
 - работники предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
 - педагогические работники - не более, чем за два года до назначения досрочной страховой пенсии по старости;
 - работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18-ти лет, а также детей, не достигших возраста 23-х лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в колледже;
 - работники, являющиеся членами профсоюзного комитета, в период исполнения ими указанных полномочий, а также в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации колледжа или

- совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение;
- воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 23 лет;
 - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей, находящихся на иждивении в возрасте до 23 лет;
 - лица, проработавшие в колледже более 10 лет;
- а в случае увольнения таких работников - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Профсоюза не менее, чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения повышения квалификации работников;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием колледжа.

8. ГАРАНТИИ ПРИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

8.1. Правила проведения аттестации педагогических работников, реализующих основные образовательные программы профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы определяются приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Порядок аттестации). Статья 49 Федерального закона № 273-ФЗ, а также Порядок аттестации не предусматривают возможность иного регулирования порядка аттестации педагогических работников, в том числе, путем принятия органами государственной власти субъектов Российской Федерации положения об аттестации педагогических работников.

Стороны договорились при организации и проведении процедур аттестации педагогических работников в обязательном порядке руководствоваться официальными разъяснениями Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

8.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной

комиссией, самостоятельно формируемой колледжем. В состав аттестационной комиссии колледжа в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (часть 3 статьи 82 ТК РФ).

8.3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников колледжа, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Департамента образования, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования, при этом в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа Профсоюза.

8.4. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.4.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и в целях установления квалификационной категории.

8.4.2. Стороны рекомендуют не включать в состав аттестационной комиссии директора, а также назначать его председателем аттестационной комиссии.

8.4.3. Педагогические работники (за исключением педагогических работников, поименованных в пункте 22 Порядка аттестации) не вправе отказаться от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Отказ педагогического работника от прохождения такой аттестации является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка, в соответствии со статьей 192 ТК РФ, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

8.4.4. Если педагогический работник наряду с работой, определенной трудовым договором, выполняет у того же работодателя педагогическую работу в должности с другим наименованием на условиях совмещения должностей и ни по одной из должностей не имеет установленной квалификационной категории, то представление может содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника и результатов его профессиональной деятельности по выполнению трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, с учетом выполнения им работы на условиях совмещения должностей.

8.4.5. В соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ, кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной

образовательной организации и ее руководитель проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителем этой организации.

Порядок проведения аттестации на соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе заместителей руководителя организации, руководителей структурных подразделений и их заместителей устанавливается Положением об аттестации, принимаемым с учетом мнения представителя первичной профсоюзной организации (часть вторая статьи 81 ТК РФ).

В случае, если директор колледжа, заместители директора, руководители структурных подразделений наряду с основной работой, определенной трудовым договором, одновременно замещают должности, отнесенные к должностям педагогических работников, то они по желанию могут проходить аттестацию в общем порядке, обратившись с заявлением в соответствующую аттестационную комиссию о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории.

8.4.6. Отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) само по себе не может являться основанием для признания аттестационной комиссией колледжа педагогического работника не соответствующим занимаемой должности, если представление директора, на основании которого аттестационная комиссия выносит решение, содержит положительную мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

8.4.7. В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с работником может быть расторгнут.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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 учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

При этом увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

При вынесении аттестационной комиссией решения о несоответствии работника занимаемой должности, в случае, если работодателем принято решение о продолжении трудовых отношений с таким педагогическим работником, то повторная аттестация такого педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности допускается не ранее, чем через 12 месяцев и не более, чем через 18 месяцев с даты вынесения аттестационной комиссией решения о несоответствии педагогического работника занимаемой должности. При этом в случае, если по результатам повторной аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационной комиссией выносится повторное решение о несоответствии педагогического работника занимаемой должности, то на основании результатов аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности такой педагогический работник подлежит увольнению.

8.5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

8.5.1. Заявление о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическим работником не ранее, чем через 2 года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

В соответствии с пунктом 31 Порядка аттестации, истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности, в том числе, в случае, когда работник имел высшую квалификационную категорию, срок которой истек, в связи с чем, по ранее действовавшему порядку педагогический работник вынужден был вновь проходить аттестацию на первую квалификационную категорию. При этом пунктом 31 Порядка аттестации не устанавливается каких-либо сроков давности для обращения в аттестационную комиссию и прохождения аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

8.5.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.5.3. Упрощенная процедура аттестации предусматривает оценку профессиональной деятельности педагогических работников по результатам анализа отчета о самообследовании без выполнения аттестационного задания.

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

имеют почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»), ведомственные награды (медаль К.Д.Ушинского; нагрудный знак: «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «За милосердие и благотворительность»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, ученые степени «кандидат наук», «доктор наук»;

в межаттестационный период являются победителями конкурсного отбора лучших преподавателей и мастеров производственного обучения на федеральном и региональном уровнях;

в межаттестационный период являются победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации;

в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) регионального этапа WS, международных предметных олимпиад, Всероссийских олимпиад профессионального мастерства, иных мероприятий, включенных в федеральный перечень мероприятий для обучающихся на соответствующий год, утвержденный уполномоченным федеральным органом государственной власти;

в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионатов Мира, Европы, России, Уральского федерального округа;

в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента;

имеют почетные звания в сфере культуры («Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный артист СССР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»);

Педагогический работник, желающий пройти аттестацию по упрощенной процедуре, направляет соответствующее заявление с приложением копий документов, подтверждающих право на упрощенную процедуру аттестации секретарю аттестационной комиссии в электронной форме, одновременно с отчетом о самообследовании.

Секретарь аттестационной комиссии анализирует основания для применения упрощенной процедуры аттестации и, при наличии оснований, обеспечивает прохождение процедуры аттестации по упрощенной форме. В случае отсутствия оснований секретарь аттестационной комиссии информирует педагогического работника о необходимости прохождения процедуры аттестации в общем порядке, в срок не более 15 дней с момента подачи заявления.

Аттестационная комиссия принимает решение на основании экспертного заключения, содержащего информацию о результатах экспертизы, отчета о самообследовании и информации об освобождении от решения аттестационного задания с приложением копии документа, подтверждающего право на упрощенную процедуру аттестации.

8.5.4. Отсутствие у педагогических работников высшего образования либо не соответствие их среднего профессионального образования или высшего образования направлению подготовки, предусмотренному квалификационными характеристиками по должностям работников образования, не является основанием для отказа в приеме от них заявления о прохождении аттестации и прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории.

8.5.5. Не может быть отказано в прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории педагогического работника по причинам:

несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе, истечения срока действия первой квалификационной

категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

прохождения аттестации на первую квалификационную категорию, в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе, в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);

незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

8.5.6. Педагогический работник при необходимости, по его желанию, в одном заявлении имеет право указать несколько должностей, по которым он желает пройти аттестацию в целях установления квалификационных категорий.

8.5.7. Педагогический работник, которому отказано в установлении высшей квалификационной категории, имеет право в любое время подать заявление о проведении аттестации на первую квалификационную категорию.

8.5.8. Педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право подавать заявление в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории. При этом требования к таким педагогическим работникам проработать перед аттестацией в целях установления квалификационной категории не менее 2 лет не предусмотрены. Оценка их профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории осуществляется на основе результатов работы до ухода в указанный отпуск.

8.5.9. Сроки действия квалификационных категорий, в том числе, для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, продлению не подлежат.

8.5.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 ТК РФ и ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на один год после выхода на работу.

8.5.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей), в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории, работнику сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

Положения настоящего пункта применяются в случае, если заявление о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории подано педагогическим работником до даты истечения срока действия ранее установленной квалификационной категории. Уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется на период рассмотрения заявления педагогического работника аттестационной комиссией и принятия решения по результатам аттестационных процедур.

8.5.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по старости по общим основаниям в соответствии с требованиями, установленными федеральным законодательством или в соответствии с подпунктом б пункта 1 статьи 32 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях в установленном порядке.

8.5.13. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории после увольнения, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на шесть месяцев после возобновления педагогической деятельности.

8.5.14. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательной организации.

8.5.15. В случае, если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек, а педагогический работник по любым основаниям работает по другой новой должности, по которой совпадают профили

преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

8.5.16. Результаты участия обучающихся и воспитанников педагогических работников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

Отсутствие объективных возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

8.5.17. Участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, обеспечивается работодателем за счет средств образовательной организации.

8.6. Стороны предусматривают следующие положения:

производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 3 к Коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более, чем на один год после выхода из указанного отпуска;

до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение N 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях" в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. N 350) - не менее чем за один год;

по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не более чем на один год;

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

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

производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении №3 к Коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

8.7. Уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории по другой должности устанавливается директором колледжа на основании заявления работника в соответствии с условиями, определенными настоящим коллективным договором.

8.8. Стороны договорились, что в случае введения режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, в целях социальной защиты, за педагогическими работниками, у которых в период действия режима повышенной готовности истекают сроки действия квалификационных категорий, сохраняются условия оплаты труда до окончания режима повышенной готовности с учетом установленной им ранее квалификационной категории.

При этом Директор обеспечивает в период действия режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации возможность и условия проведения аттестации педагогических работников, не имеющих квалификационной категории либо имеющих первую квалификационную категорию, пожелавших пройти аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию, с использованием информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и соблюдением санитарно-гигиенических и профилактических мер.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

9.1. СТОРОНЫ исходят из того, что:

9.1.1. Работники колледжа пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

9.1.2. Работники колледжа имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника только по месту основной работы, одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в колледже.

Работодатели также оплачивают стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, в том числе детям, достигшим возраста 18 лет в период между окончанием обучения в общеобразовательной организации (по очной форме обучения) и поступлением в том же календарном году в учебное заведение для получения профессионального образования (очное обучение), а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда производится не менее, чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

9.1.3. Педагогические работники колледжа в порядке, установленном законодательством, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста.

9.1.4. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим

функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

9.1.5. Работникам, заключившим трудовой договор с колледжем, и прибывшим в соответствии с этим договором из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа, не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в колледже.

Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в автономный округ, в случае:

- если он без уважительной причины не приступил к работе в установленный срок;

- если он уволился до окончания срока, определенного трудовым договором, а при отсутствии такого срока - до истечения одного года работы или был уволен за виновные действия.

9.1.6. Работнику организации и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность, в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе, в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. Данное право сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность производится также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, имеющим стаж работы не менее пяти лет в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа, и уволившимся из этих организаций в связи с выходом на пенсию.

9.1.7. Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктами 9.1.5 и 9.1.6, предоставляются работнику один раз за все время работы на территории автономного округа и только по основному месту работы.

9.1.8. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года. Финансирование таких мероприятий осуществляется за счет средств работодателя.

9.1.9. При реализации работником права на дополнительное профессиональное образование не реже, чем один раз в три года с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. В случае получения дополнительного профессионального образования в другой местности производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются в коллективном договоре.

9.1.10. Руководитель, заместители руководителя и педагогические работники колледжа, имеющие стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере не менее 25 произведения базовой единицы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки.

Иным работникам колледжа при выходе на пенсию с учетом значительного вклада в развитие колледжа при стаже работы в колледже от 10 лет и выше выплачивать единовременное денежное вознаграждение в размере 3 должностных окладов.

9.1.11. Работникам может быть установлено дополнительное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством автономного округа.

9.1.12. Работникам, в соответствии со статьями 173 и 174 ТК РФ, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые, один раз в учебном году, оплачивается стоимость проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

9.1.13. Колледж вправе осуществлять следующие выплаты:

- оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети) за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей;
- выплату в размере 10 000 рублей работникам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в сфере образования не менее 10 лет на территории автономного округа;

Указанные выплаты устанавливаются за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9.1.14. Дополнительные гарантии и компенсации работникам могут устанавливаться коллективным договором, соглашением за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9.2. СТОРОНЫ выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

9.2.1. Разработки мер социальной поддержки педагогическим работникам, вышедшим на пенсию.

9.2.2. Поддержки молодых специалистов в отрасли.

9.2.3. Системы мер по социальной поддержке работников.

9.3. СТОРОНЫ договорились:

9.3.1. Не предпринимать каких-либо мер, которые непосредственно или косвенным образом могут привести к ухудшению социальных гарантий и мер социальной поддержки педагогических работников, в том числе принятие актов, усложняющих получение таких гарантий и реализацию мер поддержки.

9.3.2. Проводить периодический мониторинг предоставления социальных гарантий и реализации мер социальной поддержки педагогическим и иным работникам.

9.3.3. Средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с коллективным договором, могут направляться на:

- установление дополнительных мер социальной поддержки работников, дополнительных выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их

семей; мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

9.3.4. Экономия как бюджетных, так и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с коллективным договором, может направляться на:

- установление дополнительных выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

9.3.5. Не допускать случаев направления работодателем педагогических работников колледжа на повышение квалификации (дополнительное профессиональное образование) и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

9.3.6. Принимать меры для включения в целевые программы автономного округа по вопросам обустройства и оказания помощи лицам, переселяющимся из районов Крайнего Севера, и приравненных к ним местностям в другие регионы Российской Федерации, специального раздела, предусматривающего гарантии высвобождающимся из организаций работникам, желающим выехать в другие регионы, и нуждающимся в этом по состоянию здоровья педагогическим работникам, ветеранам педагогического труда.

9.3.7. При формировании предложений к проекту бюджета автономного округа на очередной плановый период учитывать средства, необходимые для предварительных (при поступлении на работу) и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников и обучающихся организаций за счет средств бюджета автономного округа.

9.4. СТОРОНЫ предусматривают:

- выделять дополнительные средства из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников и их детей, находящихся на иждивении, один раз в два года (ст. 377 ТК РФ, Отраслевое соглашение между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Ханты-Мансийской

окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы), не более 15 000 рублей на человека, согласно предоставленным документам (путевка, лицензия санаторно-курортной организации, договор, квитанции об оплате или платежное поручение)

- обязательства работодателя по выделению не менее 2% из внебюджетных средств организаций на оздоровление работников и их детей, находящихся на иждивении;

- отчисления за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности первичной профсоюзной организациям денежных средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в объёме не более 0,15 процентов от фонда оплаты труда.

9.6. Премировать работников колледжа по согласованию с Департаментом образования и молодежной политики ХМАО – Югры к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств приносящих доход деятельности.

9.7. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст. 173–177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

9.8. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 164-177, 313-327 ТК РФ).

9.9. Государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации, проживающим в ХМАО-Югре Работникам колледжа, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы на территории автономного округа, бесплатной медицинской помощи, гарантируется компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания. Эти гарантии распространяются также на детей работников в возрасте до 18 лет, а также студентов, обучающихся по очной форме обучения, в возрасте до 23 лет.

9.10. Дополнительные гарантии и компенсации работникам устанавливаются коллективным договором за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации колледжа, выборного профсоюзного комитета определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого соглашения, иных соглашений, устава колледжа, коллективного договора.

10.2. СТОРОНЫ подтверждают, что директор обязан:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в колледже.

10.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному комитету колледжа, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного комитета колледжа.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборного профсоюзного комитета в посещении организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять выборному профсоюзному комитету по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам жилищно-бытового обслуживания,

работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета колледжа на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. СТОРОНЫ признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав выборного профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного комитета, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзного комитета, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия

вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборного профсоюзного комитета колледжа, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в колледже совместной с работодателем комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

10.3.4. Члены выборного профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы в колледже, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

10.3.5. В целях содействия развитию социального партнерства в колледже при установлении системы оплаты труда, в соответствии с настоящим коллективным договором, рекомендуется устанавливать работникам, в том числе, избранным (делегированным) в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы, установление дополнительных критериев оценки эффективности деятельности за выполнение социально-значимых функций, участие в социальном развитии колледжа, в том числе в управлении колледжа.

При установлении стимулирующих выплат рекомендуется учитывать выполнение работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии колледжа, в том числе в управлении колледжа.

10.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного комитета признается значимой для деятельности колледжа и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

10.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзного комитета, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Коллективного договора.

10.6. ДИРЕКТОР и ПРОФСОЮЗ договорились:

Директор вправе осуществлять следующие выплаты работникам, являющимся членами Профсоюза, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, от имени которых работодатель на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляет на счета Профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1 % от заработной платы, на основании письменного заявления работника:

- производить отчисления денежных средств профсоюзной организации 0,15 процентов от объема ассигнований направляемых на фонд оплаты труда для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в коллективе,
- выделять дополнительные средства из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- дополнительный оплачиваемый отпуск членам профсоюзного комитета – 3 дня;
- при установлении стимулирующих выплат включить в перечень критериев выполнение работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии колледжа;
- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;
- работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного профсоюзного комитета, внештатного правового и технического инспекторов труда признавать социально значимой для колледжа и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников;

10.7. ДИРЕКТОР:

10.7.1. Предоставляет аппарату Профсоюза бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением.

По мере необходимости предоставляет помещение (зал заседаний) для проведения совещаний, заседаний, пленумов, конференций и иных мероприятий, организуемых и проводимых Профсоюзом в рамках его основной деятельности, обеспечивает в этом помещении работу соответствующего оборудования.

Обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений.

10.7.2. Обеспечивает Профсоюзу предоставление услуг связи, в том числе доступ в Интернет.

10.7.3. Вправе создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюза.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.2. Текущий контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном Сторонами Коллективного договора.

11.3. Представители Сторон ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.4. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании Общего собрания трудового коллектива колледжа.

11.5. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

11.6. Стороны договорились предпринимать всевозможные усилия и действия для разрешения каких-либо вопросов, споров или разногласий, связанных с заключением, исполнением и прекращением настоящего Коллективного договора путем переговоров.

В случае, если какой-либо вопрос, спор или разногласие, связанные с настоящим Коллективным договором по результатам переговоров не могут быть разрешены соглашением Сторон, любая из Сторон вправе обратиться за содействием в любой

компетентный орган, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.7. Настоящий Коллективный договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

Коллективный договор принят

общим собранием коллектива

Протокол № _____ от «___» _____ 2021 года