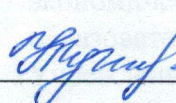


Председатель Профкома
КОГПОБУ КМПТ


Н.В. Лучина

«21» декабря 2020 года

Директор
КОГПОБУ КМПТ

_____ О.Е. Храмцов

«21» декабря 2020 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Кировского областного государственного
профессионального образовательного бюджетного
учреждения
«Кировский многопрофильный техникум»
на 2020-2023 годы**

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и экономические отношения в Кировском областном государственном профессиональном образовательном учреждении «Кировский многопрофильный техникум» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства, на локальном уровне уполномоченными представителями работников и работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»);
- Законом Кировской области от 14 октября 2013 г. N 320-ЗО «Об образовании в Кировской области» (далее – Закон Кировской области «Об образовании»);

а также, на основании актов социального партнерства федерального и регионального уровня:

- Соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей Кировской области и Правительством Кировской области на 2020 - 2022 годы (далее – Областное трехстороннее соглашение);

- Регионального отраслевого соглашения между Кировской областной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Кировской области на 2020 – 2023 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение);

- Территориального отраслевого соглашения между территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Кировской области (далее – Территориальное отраслевое соглашение).

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства уполномоченных представителей работников и работодателя по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников КОГПОБУ КМПТ регулирования вопросов социального партнерства в КОГПОБУ КМПТ, установлению дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ, для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- Работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз) и работники уполномочившие Профсоюз представлять их интересы в порядке, определяемом законодательством РФ и настоящим коллективным договором; в лице их единственного представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком) – председателя Лучининой Нины Владимировны.

- Работодатель в лице его представителя – директора КОГПОБУ КМПТ Храмцова Олега Евгеньевича (далее – Работодатель)

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников КОГПОБУ КМПТ. При этом Профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами

Профсоюза, если работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают - комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором применительно к конкретному работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).

1.7. Стороны договорились, что Профком является единственным полномочным представителем работников КОГПОБУ КМПТ при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.

1.8. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников в этом случае недействительны и не подлежат применению.

1.9. Уведомительная регистрация коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду (отделе по регулированию трудовых отношений управления государственной службы занятости населения Кировской области).

1.10. Локальные нормативные акты, которые являются приложением к коллективному договору:

- Инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования.
- Правила внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения.
- Положение об оплате труда работников Учреждения.
- Положение о комиссии по определению размеров выплат стимулирующего характера работников Учреждения.
- Положение об условиях и порядке исчисления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.
- Соглашение по охране труда.
- Перечень работников с ненормированным рабочим днем.
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышение оплаты труда и размеры повышения.
- Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день.
- Перечень профессий и должностей, работая в которых имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- Перечень медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.
- Форма расчетного листка.

- Положение о соотношении учебной (преподавательской) и другой педагогической работы педагогических работников в пределах рабочей недели и/или учебного года Учреждения.

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников в Учреждении.

- Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в Учреждении.

- Положение о повышении квалификации и стажировке педагогических работников Учреждения.

- Положение о премировании работников Учреждения.

- Положение об оказании материальной помощи в Учреждении.

- Положение о комиссии по охране труда.

- Положение о предоставлении платных образовательных услуг и иных, приносящих доход, видов деятельности Учреждения.

2. Социальное партнерство.

Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие КОГПОБУ КМПТ и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ, ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении КОГПОБУ КМПТ:

- согласование;

- учет мотивированного мнения;

- проведение Профкомом консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности КОГПОБУ КМПТ, включая получения всей необходимой информации;

- проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров, а также споров возникающих между участниками образовательных отношений;

2.3. По согласованию с Профкомом, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ, п. 4.1.Областного трехстороннего соглашения);

- положение о порядке установления стимулирующих выплат;

- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания(ходатайству);

- перечень работников с ненормированным рабочим днём, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска(ст. 101, ч 1 ст. 119 ТК РФ);

- перечень производств, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых даёт право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращённый рабочий день(ст 117 ТК РФ);

- положение о комиссии по охране труда;

- соглашение по охране труда;
- отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска, предусмотренные п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644);
- установление персонального повышающего коэффициента в соответствии с п. 4.22 коллективного договора;
- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии недостаточной квалификации подтверждённой результатами аттестации (п.2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 6.35 Областного трехстороннего соглашения);
- предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков п. 5.5.10 (ст. 116 ТК РФ);
- положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634) п. 3.4.19 коллективного договора;
- положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) п. 3.4.19 коллективного договора;
- расторжение трудового договора с работником по его желанию в срок указанный в заявлении в дополнительных случаях п 3.3.9;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ п. 5.5.11 ТК РФ;
- списки работников предусмотренных п. 7.5 коллективного договора с целью выполнения и соблюдения правил и требований охраны труда.

2.4. С учетом мотивированного мнения Профкома, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования), которая является приложением к настоящему коллективному договору, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);
- порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года N 08-1933/505);
- увольнение работников являющихся членами Общероссийского профсоюза образования в следствии неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам, за исключением (п.6 ст. 99 ТК РФ);
- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ);

- форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда;
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);
- предоставление преподавательской работы руководящим работникам, работникам совместителям (п. 3.1.6 Регионального отраслевого соглашения);
- план по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников на прохождение независимой оценки квалификации;
- предоставление гарантий и компенсаций, связанных с дополнительным профессиональным образованием;
- локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки тарификации педагогических работников (п. 1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601, п. 3.3.4 Регионального отраслевого соглашения);
- принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ);

2.5. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, социальной напряженности в КОГПОБУ КМПТ.

2.6. В соответствии с п.1.8. Коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав Профкома, как представительного органа работников, предусмотренных нормативными правовыми актами и актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором.

2.7. Обязанности работодателя:

2.7.1. Работодатель признает деятельность Профсоюза значимой для образовательной организации.

Не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных

форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.7.2. Предоставляет Профкому независимо от численности работников состоящих на учете в профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям ст. 377 ТК РФ.

2.7.3. В соответствии со ст. 377 ТК РФ ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза при наличии письменных заявлений, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени (п.2.8.2 Коллективного договора).

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

2.7.4. Размещает информацию о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами на интернет-сайте КОГПОБУ КМПТ и информационных стендах.

2.7.5. Привлекает Профком для участия в комиссиях КОГПОБУ КМПТ по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников (по распределению денежных выплат, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, стипендиальной комиссии и др.).

2.7.6. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профкома, в том числе работников КОГПОБУ КМПТ, выполняющих работу на общественных началах, в территориальных организациях Профсоюза для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.

2.7.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, п. 8.3.5 Регионального отраслевого соглашения, работникам, выполняющим общественные функции единоличных исполнительных органов профсоюзных организаций КОГПОБУ КМПТ, устанавливается стимулирующая выплата в размере 2 % от оклада, за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающему положительное влияние на учебно-воспитательный процесс в КОГПОБУ КМПТ.

2.8. Профком обязуется:

2.8.1. Содействовать работодателю в вопросах функционирования КОГПОБУ КМПТ.

2.8.2. Защищать индивидуальные права и интересы членов Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком защищать их права в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ.

2.8.3. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов, осуществлять контроль, за соблюдением законодательства в КОГПОБУ КМПТ, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени.

2.8.4. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы работодателя включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников. Принимать участие в аттестации педагогических работников Учреждения на соответствие занимаемой должности.

2.8.5. Участвовать в работе комиссий КОГПОБУ КМПТ по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по распределению стимулирующих выплат, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

2.8.6. Разъяснять работникам положения коллективного договора, актов социального партнерства указанных в п.1.2. Коллективного договора, информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

3. Трудовые правоотношения.

3.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками КОГПОБУ КМПТ, в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.3. Обязанности работодателя:

3.3.1. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст. 68, 69 ТК РФ. Приём на работу оформляется приказом директора, который объявляется работнику под подпись не позднее трёхдневного срока со дня фактического начала работы. По требованию работника, ему выдается заверенная копия данного приказа. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключённого договора в соответствии со ст. 68 ТК.

3.3.2. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на работодателя и после подписания трудового договора.

3.3.3. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.3.4. При заключении трудового договора впервые оформлять трудовую книжку и оказывать содействие в получении страхового номера индивидуального лицевого счета.

3.3.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

При этом, начиная с 01.01.2021 г. оформление трудовой деятельности происходит в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

3.3.6. При приеме на работу педагогических и руководящих работников самостоятельно определять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников, работодатель с целью установления квалификации работников может направить их на прохождение независимой оценки квалификации, за счет средств КОГПОБУ КМПТ, в порядке, определяемом ст. 196-197 ТК РФ, ФЗ от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

3.3.7. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием Учреждения, в которое в свою очередь включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), профессиональным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.3.8. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.

3.3.9. По согласованию с Профкомом работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок указанный в заявлении об увольнении по собственному желанию в следующих дополнительных случаях:

- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- с работником-пенсионером.

3.3.10. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.11. Рассматривать вопросы, связанные с реорганизацией Учреждения с участием Профкома.

3.3.12. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства указанными в п.1.2 коллективного договора.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В случае обращения работника, работающего на условиях гражданско-правового

договора, к работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми или по ходатайству Профкома на основании соответствующего заявления работника являющегося членом Профсоюза работодатель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой договор с работником в порядке и на условиях ст. 19.1 ТК РФ. ТК РФ

3.4.2. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения может принять на должность педагогического работника лицо, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью в соответствии с п. 9 ЕКС, п. 23 Приказа Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

3.4.3. По общему правилу испытательный срок при приеме на работу не устанавливается. В исключительных случаях работодатель может установить испытательный срок за исключением случаев предусмотренных ст. 70 ТК РФ.

3.4.4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

- молодым специалистам, закончившим образовательные организации не более 2 лет назад;

- педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

3.4.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;

- объем педагогической работы;

- режим и продолжительность рабочего времени;

- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- конкретные размеры выплат компенсационного характера;

- конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в КОГПОБУ КМПТ показателей и критериев.

3.4.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.4.7. Руководящие и иные работники КОГПОБУ КМПТ помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также работникам других организаций, осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагогические работники, для которых КОГПОБУ КМПТ является местом основной

работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.4.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 коллективного договора, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

3.4.9. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор (включая изменение объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) работодатель имеет право предложить оформить дополнительное соглашение о заключении трудового договора в новой редакции.

3.4.10. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ работодатель обязуется требовать справку о наличии (отсутствии) судимости только при приеме на работу.

3.4.11. 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 п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

3.4.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ч. 2-3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.

Работник имеет право отказаться от предложений работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий об учебной нагрузке, переводе, данные работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч.2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.

3.4.13. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам ст. 74 ТК РФ, под которыми понимается:

- изменение числа групп или количества обучающихся
- изменение количества часов по учебному плану;
- изменение режима работы работника и (или) КОГПОБУ КМПТ;
- изменение образовательных программ.

3.4.14. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах,

которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее, чем за 2 месяца.

В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда стороны руководствуются ст. 74 ТК РФ.

3.4.15. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77, ст.80 ТК РФ).

3.4.16. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.4.17. Не допускается принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (с учетом п. 5.5.11 коллективного договора), а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия

3.4.18. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, вышестоящей профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

В порядке, предусмотренном ч.2 ст. 194 ТК РФ работодатель имеет право досрочно снять дисциплинарное взыскание.

3.4.19. В целях профилактики несправедливого и необъективного подхода к этическим нормам при возникновении конфликтов в образовательных отношениях стороны руководствуются основными положениям законодательства Российской Федерации, связанным с регулированием вопросов профессиональной этики педагогических работников (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484, Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634).

4. Оплата труда.

4.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда ее повышение и улучшение условий выплаты в совместной деятельности.

4.2. Заработная плата устанавливается, в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, иными локальными нормативными актами регулируемыми вопросы оплаты труда, законодательством РФ и Кировской области, актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора.

4.3. В соответствии со ст. 129, 135 ТК РФ заработная плата включает в себя:

- должностной оклад (ставку заработной платы) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- компенсационные выплаты - доплаты и надбавки компенсационного характера: за совмещении профессий (должностей), за увеличение объема работы (в т.ч. классное руководство, проверка тетрадей, заведование кабинетом, руководство педагогическими объединениями) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за расширение зон обслуживания, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, за квалификационную категорию, за ученую степень и звание, за работу в сельской местности, персональный повышающий коэффициент, премиальные выплаты.

4.4. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Положением об оплате труда, Коллективным договором, принимаемыми по согласованию с Профкомом.

4.5. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке) не допуская двоякого толкования, а также установления «вилки».

Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.

4.6. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на банковский счет.

За первую половину месяца – (до 27 числа), окончательный расчет – (до 13 числа), следующего за отчетным.

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством РФ.

4.8. Изменение кредитной организации (банка) в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению работника, не позднее, чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.9. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя по согласованию с профкомом.

4.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.11. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда КОГПОБУ КМПТ, условия и порядок оплаты труда работников, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в примерном положении об оплате труда, а могут быть улучшены в зависимости от финансовой возможности КОГПОБУ КМПТ.

4.12. Сверхурочная работа (п. 5.4.17 коллективного договора) оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.13. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.15. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

4.16. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, во вредных условиях труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, за специфику работы, районного коэффициента производится сверх минимального размера оплаты труда в соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда РФ (постановления от 7.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 №26-П, от 11.04.2019 №17-П.)

4.17. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты

(доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора заключаемому до начала выполнения дополнительной работы.

4.18. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.19. Оплата труда работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

4.20. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы (п. 4.1.19 Регионального отраслевого соглашения). Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться ст.234 ТК РФ.

4.21. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.22. По согласованию с Профкомом работодатель устанавливает педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории (п. 8.4.2, 9.5):

- в случае возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации образовательной организации;

- в случае окончания действия квалификационной категории: в период временной нетрудоспособности; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

- в период нахождения в длительном педагогическом отпуске;

- до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

5. Рабочее время, время отдыха

5.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ иными подзаконными нормативно – правовыми актами, содержащими нормы трудового права регулируется правилами внутреннего

трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- для педагогических работников КОГПОБУ КМПТ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов (со ст. 333 ТК РФ).

- для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; (за исключением случаев предусмотренных п. 5.4.5 Коллективного договора)

- для иных работников в случаях предусмотренных ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

5.3. В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644), Коллективным договором, регламентом рабочего времени и времени отдыха.

5.4. В регулировании вопросов рабочего времени стороны договорились:

5.4.1. Объем учебной нагрузки устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения Профкома и оговаривается в трудовом договоре.

5.4.2. Об учебной нагрузке на следующий год работодатель предупреждает работника не менее чем за 2 месяца до изменения.

5.4.3. Объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени педагогических работников оговоренный в трудовом договоре не может быть изменен по инициативе работодателя, за исключением ее уменьшения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества групп.

5.4.4. Во всех остальных случаях временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора в любое время, по инициативе работодателя с уведомлением за 2 месяца.

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

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

5.4.5. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.4.6. При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома. Оплата труда в таких случаях регулируется (ст. 153 ТК РФ).

5.4.7. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

5.4.8. При составлении расписания занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями (окна).

5.4.9. В дни недели свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, от проведения учебных занятий по расписанию, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в образовательном Учреждении работников не требуется.

5.4.10. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников, в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. N НТ-664/08/269"Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей", Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. N ИП-234/09/189 "О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей"), в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников.

5.4.11. В случаях и на условиях предусмотренных ТК РФ (ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256) работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.

5.4.12. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель может эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день может применяться для лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала, лиц, труд которых не поддается учету во времени, лиц, рабочее время которых по характеру работы дробится на

части неопределенной длительности.

5.4.13. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ определяются Перечнем работников с ненормированным рабочим днем, согласуется с Профкомом и является приложением к настоящему договору.

5.4.14. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе в порядке и на условиях предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При суммированном учёте рабочего времени (п. 5.4.10. коллективного договора) сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ, п 4.12, 4.13. коллективного договора.

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

5.5. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:

5.5.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ.

5.5.2. Не позднее, чем за 3 недели (для ознакомления работников) до наступления нового календарного года работодатель по согласованию с Профкомом составляет предварительный график отпусков с указанием желаемых дат отпуска.

5.5.3. График отпусков составляется работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

5.5.4. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 5.5.5 коллективного договора. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника, например: при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника.

5.5.5. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют:

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);
- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах»
- работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
- супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
- супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона

от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");

- работники-совместители (ст. 286 ТК РФ).

5.5.6. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере.

5.5.7. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.5.8. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за 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 порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

5.5.9. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- многодетным родителям (опекунам, попечителям) имеющему троих и более детей из расчета 1 календарный день отпуска за третьего ребенка и по 1 календарному дню за каждого последующего ребенка в возрасте до 14 лет (п. 6.31 Областного трехстороннего соглашения).

5.5.10. Работникам, по согласованию с Профкомом, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- бракосочетание работников - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей – 2 календарных дня;
- смерть родственников – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводы детей на службу в армию – 1 календарный день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- в связи с юбилейными датами – 1 календарный день;
- для сопровождения первоклассника в школу – 1 календарный день.
- для ликвидации последствий различного рода аварий в квартире работника – 1 календарный день.

- педагогическим работникам, чьи воспитанники стали победителями на международных, российских, межрегиональных, региональных олимпиадах, смотрах, конкурсах, соревнованиях – до 5 календарных дней в год;

- работодатель, признает деятельность Профсоюза значимой для Учреждения (в соответствии с п. 2.7.1 коллективного договора, ст. 377 ТК РФ, Регионального

Отраслевого Соглашения), предоставляет ежегодно дополнительный, оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня - председателю Профкома, 1 день уполномоченному по охране труда, другим членам Профкома 1 день.

5.5.11. Стороны отмечают, что работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы только по инициативе работника в случаях предусмотренных законодательством:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- работникам-совместителям если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);

- народным дружинникам, предоставляется до 10 календарных дней (ч.3 ст. 26 ФЗ от 02.04.2014 г. № 44-ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка»);

- работникам являющимся доверенными лицами кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав...»

- работникам членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ»).

- супругам военнослужащих если отпуск супруга больше чем отпуск работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

5.5.12. При регулировании вопросов предоставления перерывов для отдыха и питания для работников работающих более 4 часов в день стороны руководствуются ст. 108 ТК РФ, п. 1.5 Приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Если работодатель не может обеспечить работнику предоставление перерыва для отдыха и питания, в который работник вправе отлучаться с места работы по своему усмотрению, то работодатель обязан

5.5.13 В случае, если работодатель не исполнил обязанность по проведению специальной оценки условий труда право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день предоставляется в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда...».

5.5.14 Сокращенная продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск составляет не менее 7 календарных дней.

Перечень производств (работ) профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, при работе на которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, согласуется с Профкомом и является приложением к коллективному договору.

5.5.15. В случае отсутствия педагогического работника по уважительной причине, по причине болезни, отпуска, повышения квалификации и иных случаях предусмотренных действующим законодательством, отработка осуществляется по согласованию с работником, за дополнительную плату.

6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика.

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. К массовому увольнению работников, в соответствии с п. 9.1.1 Регионального отраслевого соглашения, относится ликвидация КОГПОБУ КМПТ, либо сокращение численности (штата) работников в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

- 10 процентов и более – в течение трех месяцев;
- 15 процентов и более – в течение шести месяцев;
- 20 процентов и более – в течение года.

6.3. Обязанности работодателя:

6.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников КОГПОБУ КМПТ и возможном расторжении трудовых договоров работодатель сообщает об этом в Профком в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.

6.3.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, Профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

6.3.3. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы 3 часа в неделю.

6.3.4. С учетом мотивированного мнения Профкома работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом ст. 74, 372 ТК РФ, Инструкцией о порядке учёта мотивированного мнения и согласования.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры Учреждения, учитывая требования п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» рассматривает указанные вопросы самостоятельно с привлечением Профкома.

6.4.2. Работодатель использует следующие возможности для минимизации

увольнений при сокращении численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри КОГПОБУ КМПТ.

6.4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 195.1 ТК РФ).

Работодатель определяет производительность труда на основе объективных критериев с учетом правовой позиции Конституционного Суда РФ (Определения от 17.06.2010 N 917-О-О, от 24.09.2012 N 1492-О)

6.4.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, п. 5 ст. 23, Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" на основании ч. 3 ст. 179 ТК РФ пользуются:

- работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. NN ТС-1114/08, 188«О системе отраслевых наград») исходя из уровня награды;

- работники-предпенсионеры;
- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;
- работники, являющиеся членами Профкома, т.е. имеющие возможность и способность заниматься активной общественной работой на благо КОГПОБУ КМПТ.

6.4.5. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

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

6.4.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций, аспирантам и докторантам, предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

6.4.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе высшее или профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности КОГПОБУ КМПТ, при наличии финансовой возможности.

6.4.9. В случае не соответствия квалификации работника требованиям Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н), соответствующего профессионального стандарта, работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов

или профессиональное переподготовки – не менее 250 часов (п. 12 Приказа Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499)

6.4.10. При организации дополнительного профессионального образования стороны руководствуются Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование, (письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. N 08-415/124)

6.5. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

6.5.1. Для лиц, окончивших (имеющие государственную аккредитацию) профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается;

6.5.2. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.

6.5.3. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

6.5.4. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в мероприятиях, проводимых Советом молодых педагогов, Ассоциацией молодых педагогов Кировской области, освобождает молодого специалиста от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении мероприятий Совета молодых педагогов, Ассоциации молодых педагогов Кировской области.

7. Охрана труда

7.1. Для реализации прав работников в КОГПОБУ КМПТ на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

7.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:

7.2.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда от каждого структурного подразделения Учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

7.2.2. Работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке Учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

7.2.3. Контролировать выполнение в Учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).

7.3. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работодатель обязуется:

7.3.1. Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

7.3.2. Выделять средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений профессиональной образовательной организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении по охране труда и здоровья.

7.3.3. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. N 12-688.

7.3.4. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ).

7.3.5. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3.6. Проводить, в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ порядке, работы по специальной оценке условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

В случае, если Работодателем не была проведена специальная оценка условий труда, и соответственно, не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие компенсации устанавливать для работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС

от 25 октября 1974 года № 298/П-22.

7.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.3.8. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением

7.3.9. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на электрических машинах и приемниках;

- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение соответствующих работников пожарной безопасности;

7.3.10. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

7.3.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.3.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.3.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения Профкома, обеспечивать их наличие на рабочих местах.

7.3.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3.15. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3.16. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

Для прохождения диспансеризации работодатель предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня 1 раз в год по их заявлению в дни согласованные с работодателем.

7.3.17. Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

7.3.18. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН 2.2.4.3359-16) работодатель по представлению профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

7.3.19. Обеспечивать противопожарную безопасность в КОГПОБУ КМПТ в соответствии с нормативными требованиями.

7.3.20. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в КОГПОБУ КМПТ от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.3.21. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ).

При выполнении педагогическим работником в течение длительного перерыва (окна) работы относящейся к педагогической деятельности происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.

7.3.22. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.3.23. Обеспечивать работу в КОГПОБУ КМПТ коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома, (по согласованию с профкомом).

7.3.24. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

7.3.25. Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

7.3.26. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в Учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.3.27. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда педагогических работников:

- обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

7.3.28. Обеспечить наличие аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.

7.4. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях предусмотренных ч. 2 ст. 217 ТК РФ.

7.5. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в учреждении. Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.

7.6. Профком обязуется:

7.6.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении Учреждения, представителей в комиссию по охране труда.

7.6.2. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в Учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

7.6.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руководителей структурных подразделений Учреждения, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

7.6.4. Принимать участие в работе создаваемых в Учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов Учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов Учреждения к осенне-отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;

- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

7.6.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании (групп) обучающихся в Учреждении.

7.7. Профком рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (20-30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации.

8.1. Стороны подтверждают, что работники КОГПОБУ КМПТ пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ.

8.1.1. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную страховую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О страховых пенсиях в РФ».

8.1.2. Молодым специалистам из числа руководящих и педагогических работников в порядке определяемым законодательными и подзаконными актами Кировской области, приступившим к работе при приеме на работу, в целях социальной поддержки выплачивается единовременное денежное и или социальные выплаты (Постановление Правительства Кировской области от 29.01.2014 N 245/57, от 10.09.2013 № 226/595)

8.1.3 Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждый десять лет непрерывной работы на основании п.4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» и Приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644.

8.1.4. При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска стороны договорились о следующем:

- Длительный педагогический отпуск предоставляется на основании заявления работника.

- Продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем с учетом мнения Профкома на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов) При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактическое проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между увольнением составил не более 3 месяцев);

- время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца)

Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию сторон.

В случае наличия средств, полученных КОГПОБУ КМПТ от приносящей доход деятельности, по согласованию сторон длительный педагогический отпуск может быть оплачен (частично оплачен).

Работодатель, по согласованию с профкомом, может отказать в предоставлении длительного педагогического отпуска, если факт предоставления отпуска отрицательно скажется на образовательном процессе.

8.1.5 Педагогические работники, являющиеся членами профсоюза не менее одного года, имеют право на получение бесплатной юридической помощи от профсоюзных организаций Общероссийского профсоюза образования всех уровней в том числе право на досудебное и судебное представительство их интересов по вопросам трудового законодательства, законодательства в сфере образования и социального обеспечения, включая возможность составления юридических документов (исковых заявлений, жалоб, претензий и т.д.).

8.1.6. По договоренности сторон, в порядке и на условиях предусмотренных п. 5.5.9. и 5.5.10. коллективного договора работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, п. 5.5.11. отпуска без сохранения заработной платы.

8.1.7. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (отраслевых и профсоюзных) заносятся работодателем в трудовую книжку в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования указанных в абз. 1 п. 6.4.4. коллективного договора и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников.

8.1.8. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения их ухудшения предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников КОГПОБУ КМПТ в пределах его компетенции;

8.2.2. Предоставлять по обращению Профкома бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь, (обеспечивая сохранность и надлежащее состояние отвечает Профком) актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных организационных и иных общественно значимых мероприятий с работниками КОГПОБУ КМПТ и членов их семей.

8.2.3. Организовывать контроль, за работой по организации общественного питания в КОГПОБУ КМПТ, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и

ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями, с созданием комиссии по согласованию и участию профкома.

8.2.4. Осуществлять мероприятия по культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы в коллективе. В целях ЗОЖ оздоровления работников Учреждения, организовывать льготное посещение бассейна.

8.2.5. Оказывать материальную помощь с учетом мнения Профкома исходя из реальных возможностей Учреждения:

–на похороны близких родственников (при предоставлении свидетельства о смерти) в размере до 2 должностных окладов, ставок заработной платы;

–перенёсшим сложную операцию в размере до 2 должностных окладов, ставок заработной платы;

–в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и т.п.) в размере до 2 должностных окладов, ставок заработной платы;

–иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника; (по согласованию сторон);

–единовременную, адресную помощь ветеранам войны и труда, бывших работников Учреждения, в размере до 1000 (одной) тысячи рублей. По ходатайству Председателя Совета ветеранов.

8.2.6. Обеспечивать педагогических работников канцтоварами, копировальными и множительными услугами, согласно заявки, при наличии финансирования.

8.2.7. Обеспечивать проездными билетами работников Учреждения, чья работа носит разъездной характер, а также мастеров производственного обучения во время проверки обучающихся на производственной практике.

8.2.8. Поощрять работников за безупречный труд в связи с юбилейными датами в размере 5 тысяч рублей, согласно Положения о премировании.

8.2.9. Поощрять работников за непрерывный безупречный труд в Учреждении при стаже работы 30 лет и более в размере 5 тысяч рублей при увольнении.

8.2.10. Информировать трудовой коллектив о размерах поступления финансовых средств (бюджетных, внебюджетных и других доходов), в том числе средств, направленных на охрану труда.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. В целях адаптации молодых педагогов являющихся членами Профсоюза оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.

8.3.2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями (Областным комитетом профсоюза образования и Федерацией профсоюзных организаций Кировской области), обязуется организовывать для работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями следующие мероприятия:

- летний отдых для работников – членов Профсоюза и членов их семей в санаториях Кировской области по программе «Профсоюзная скидка» и в санаториях в других субъектах РФ и зарубежных стран по программе «Профкурорт», других программ и направлений;

- проведение и (или) участие в новогодних праздничных мероприятиях с вручением подарков членам профсоюза и для детей членов Профсоюза;

- проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями;

- в целях оздоровления членов профсоюза, организовывать льготное посещение бассейна с минеральной водой и других лечебных процедур в санатории «Авитек»,

«ВятГУ» в санаториях и профилакториях Кировской области, Российской Федерации и за её пределами;

- иные праздничные мероприятия.

8.3.3. Работникам, являющихся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза и по решению Профкома:

- в случае длительной болезни, на дорогостоящую операцию (за счёт средств областного бюджета до 3 000 рублей);
- смерти ближайших родственников;
- рождения ребёнка.
 - единовременную материальную помощь бывшим профсоюзным работникам, ветеранам войны и труда.

8.4. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных коллективным договором дополнительных трудовых, социально-экономических прав и гарантий являются средства фонда оплаты труда, внебюджетные средства, финансовые членские профсоюзные средства.

9. Заключительные положения.

Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора.

9.1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет с 2020 по 2023 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами

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

9.3. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

9.4. Стороны договорились воспользоваться правом предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ на продление действия коллективного договора один раз на срок до трех лет, путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока коллективного договора.

9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования КОГПОБУ КМПТ, расторжения трудового договора с руководителем КОГПОБУ КМПТ.

9.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.7. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.

9.9. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, законодательством РФ, актами социального партнерства указанными в п. 1.2. коллективного договора.

9.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ)

9.11. Администрация Учреждения направляет коллективный Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.12. Профком и администрация Учреждения совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного Договора:

9.13. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

9.14. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

Представитель работодателя:

Директор
КОГПОБУ КМПТ

_____ О.Е. Храмцов

«21» декабря 2020 г.

М.П.

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации КОГПОБУ КМПТ

_____ Н.В. Лучина

«21» декабря 2020 г.