

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, устанавливает взаимные обязательства сторон, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Тюменской области «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» (далее по тексту – профессиональная образовательная организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами, Региональным отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Тюменской области, на 2024-2027 год с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников профессиональной образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники профессиональной образовательной организации, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (ее выборных органов) (далее - профком ППО);

- работодатель - Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» - в лице его директора.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, определенных профкомом ППО (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников профессиональной образовательной организации, но профком ППО не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами Профсоюза, либо не уполномочивших его согласно п. 1.4 настоящего коллективного договора.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в месячный срок после его подписания. Профком ППО проводит работникам разъяснительную работу по положениям коллективного договора, содействует его реализации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься в порядке установленным разделом X настоящего коллективного договора.

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

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

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования профессиональной образовательной организации, ее реорганизации, изменения типа государственного учреждения, а также расторжения трудового договора с директором профессиональной образовательной организации. При реорганизации профессиональной образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При смене формы собственности профессиональной образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности профессиональной образовательной организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации профессиональной образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания представителями сторон и действует в течение трёх лет.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом ППО – ст. 8 ТК РФ:

1) Правила внутреннего трудового распорядка профессиональной образовательной организации (ст. 190 ТК РФ);

2) Положение о КТС (ст. 384 ТК РФ);

3) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами (ст. 221 ТК РФ);

4) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 117 ТК РФ);

5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышенную оплату труда (ст. 147 ТК РФ);

6) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность этого отпуска (ст. 119 ТК РФ);

7) Положение о системе оплаты труда работников профессиональной образовательной организации (ст. 135 ТК РФ);

8) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда профессиональной образовательной организации (ст. 135 ТК РФ);

9) Положение о системе управления охраной труда (ст. 217 ТК РФ), правила и инструкции по охране труда (ст. 211.2 ТК РФ);

10) Форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

11) Графики отпусков (ст. 123 ТК РФ);

12) Положение о персонале профессиональной образовательной организации;

13) Положение о премировании работников профессиональной образовательной организации (ст. 191 ТК РФ);

14) Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ);

15) Приказы работодателя о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ), работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

16) Приказы работодателя о повышенной оплате труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ), в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ), сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ), за работу с вредными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

17) Список внедряемых в профессиональной образовательной организации профессиональных стандартов и План мероприятий по внедрению профессиональных стандартов (постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 584);

18) Положение о защите персональных данных работников профессиональной образовательной организации (ст. 86 ТК РФ);

19) Локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки и ее изменения (Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических

работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки");

20) Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников профессиональной образовательной организации (Письмо Минпросвещения России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20.08.2019 № ИП-941/06/484);

21) План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (ст. 214 ТК РФ)

22) другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления профессиональной образовательной организацией непосредственно работниками и через профком ППО:

- согласование с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- принятие мер по предотвращению любых конфликтных ситуаций.

1.15. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, мер социальной поддержки.

1.16. Настоящий Коллективный договор, трудовые договоры профессиональной образовательной организации не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, согласно ч.2 статьи 9 ТК РФ.

1.17. Нормы локальных нормативных актов профессиональной образовательной организации, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения выборного органа ППО, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, настоящий коллективный договор, соглашения.

1.18. Ежегодно в мае месяце представители сторон информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.19. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Тюменской области (через предоставление КД в МФЦ). Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

II. Регулирование трудовых отношений

2.1. Трудовые отношения между работником и профессиональной образовательной организацией (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом профессиональной образовательной организации и настоящим коллективным договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения между работником и профессиональной образовательной организацией оформляются путем заключения трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом профессиональной образовательной организации и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, который хранится у работодателя.

Трудовой договор является основанием для приема на работу. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора Приказ о приеме на работу. Содержание Приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. (ст.68 ТК РФ)

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.5. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ).

2.5.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз. Под образовательным цензом следует понимать требование Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (ред. от 31.07.2025), в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью

предоставляется только тем гражданам, которые имеют определенный уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.

Согласно п. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – 273-ФЗ) право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н утвержден Раздел ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих «Квалификационные характеристики должностей работников образования», которые предусматривают не только наличие у педагогических работников определенного уровня профессионального образования, но и содержат также определенные требования к профилю полученной специальности по образованию.

Повышение профессионального уровня и дополнительное профессиональное образование педагогических работников необходимо осуществлять на основе требований:

- профессионального стандарта "Руководитель профессиональной образовательной организации", утвержденного Приказом Минтруда России от 21.03.2025 N 137н;

- профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования", утвержденного Приказом Минтруда России от 21.03.2025 N 136 н;

- профессионального стандарта "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)", утвержденного Приказом Минтруда России от 24.07.2015 № 514н;

- профессионального стандарта "Специалист в области воспитания", утвержденного Приказом Минтруда России от 30.01.2023 № 53н.

Наименование должностей работников образовательных организаций должно соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Номенклатуре должностей и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225.

Работодатель не допускает изменений условий трудового договора либо расторжения трудового договора с педагогическим работником по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при изменении требований к его квалификации, в том числе установленных профессиональными стандартами, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им

должности или работнику установлена первая либо высшая квалификационная категория.

2.5.2. Статьями 331, 331.1 и 351.1 ТК РФ определены ограничения для занятия трудовой деятельностью в сфере образования педагогических и иных работников, имеющих или имевших судимость, которые необходимо применять в редакции Федерального закона от 31.12.2014 № 489-ФЗ. Работникам, имеющим или имевшим судимость, подвергавшимся уголовному преследованию за преступления, перечисленные в статьях 331 и 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации, необходимо обратиться в Комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданную при Правительстве Тюменской области, для получения решения о допуске (либо не допуске) к трудовой деятельности в сфере образования.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем преподавательской работы в часах, режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда, гарантии и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, в соответствии с п.3 Приложения 2 Приказа Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (далее по тексту – Приказ № 269), определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается Положением о режиме, продолжительности (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) рабочего времени, времени отдыха педагогических работников, порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре.

Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.8. 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, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения,

предусмотренного пунктами 5 и 6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269.

2.9. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.10. Положение о режиме, продолжительности (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) рабочего времени, времени отдыха педагогических работников, порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, определение фактической учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих преподавательскую работу, а также ее изменения принимаются по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

2.11. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с главами I-IV Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом № 269.

2.12. Определение учебной нагрузки преподавателей, тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами I - IV Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Минобрнауки России № 269, соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

2.13. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

2.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.15. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном

дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный им объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку, получения дополнительного профессионального образования и в день их окончания уменьшение учебной нагрузки не производится.

2.16. Преподавателям профессиональной образовательной организации, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 31 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, Приказа Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

2.17. Преподаватели осуществляют свою деятельность в соответствии с утвержденной рабочей программой и обеспечивают в полном объеме реализацию преподаваемых учебных дисциплин.

2.18. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.19. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации 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.

2.20. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников образовательной организации с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководства (кураторства) педагогическим работникам, за заведование кабинетом, за заведование мастерскими и т.д.).

2.21. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается согласно ст. 15 ТК РФ.

2.22. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом профессиональной образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в профессиональной образовательной организации.

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

III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования, а также необходимость направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд профессиональной образовательной организации.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения профкома ППО в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются настоящим Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональное обучение, в том числе повышение квалификации рабочих и служащих (в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности).

3.2.2. Обеспечивать педагогическим работникам право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности по программам повышения квалификации не реже чем один раз в три года.

Обеспечивать педагогическим работникам (женщинам) право на дополнительное профессиональное образование в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.

3.2.3. Сохранить работнику место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы.

3.2.4. Производить работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, оплату командировочных расходов (суточных, проезда к месту обучения и обратно, проживания) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.2.5. Оплатить прохождение независимой оценки квалификации за счет собственных средств при направлении работника на прохождение такой оценки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам:

- совмещающим работу с получением высшего образования по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам,

- совмещающим работу с получением высшего образования по программам подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук,

- совмещающим работу с получением среднего профессионального образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам,

- поступающим впервые на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках освоения основных профессиональных образовательных программ, если обучение, например, осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению работодателя или органов управления образованием.

3.2.8. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", по ее результатам устанавливать работникам повышающие коэффициенты (размеры повышающих

коэффициентов закреплены в Положении о системе оплаты труда работников) в соответствии с полученными квалификационными категориями со дня вынесения решения Областной аттестационной комиссией.

Предоставлять дополнительные гарантии работникам при подготовке и проведении аттестации в целях установления соответствия уровня их квалификации требованиям первой или высшей квалификационных категорий, установленных в Приложении 1 к Региональному отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Тюменской области, на 2024-2027 годы.

3.2.9. Организовать один раз в пять лет проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, если им по результатам аттестации не установлена квалификационная категория.

Создать для этих целей в образовательной организации аттестационную комиссию (п.2 ст. 49 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"). В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включать представителя профкома первичной организации Профсоюза.

3.2.10. Определять необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности по согласованию с профкомом первичной организации Профсоюза.

3.2.11. Утверждать работодателем представление, являющееся основанием для проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности по согласованию с профкомом ППО.

3.2.12. В случаях, установленных в Региональном отраслевом соглашении, производить повышенную оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- педагогическим работникам, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации;

- лицам, являющихся гражданами республик бывшего СССР, или лицам без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов.

3.2.13. На основании ранее принятого решения Областной аттестационной комиссии Департамента образования и науки Тюменской области работодатель распорядительным актом сохраняет (устанавливает) повышенную оплату труда работнику с учетом ранее установленной квалификационной категории:

а) на период до одного года с даты продолжения (возобновления) педагогическими работниками педагогической работы (трудовых отношений) в образовательных организациях, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период:

- отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- длительного отпуска сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ);
- длительной командировки (более двух месяцев);
- временной нетрудоспособности (более двух месяцев);
- ликвидации образовательного учреждения;
- работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе организации Профсоюза;

б) до достижения работником пенсионного возраста, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период до одного года до достижения работником пенсионного возраста,

- либо до окончания учебного года (не позднее 25 июня текущего года), в течение которого работник достиг пенсионного возраста, но сохранение повышенной оплаты труда в период не более одного года;

в) в случае если квалификационная категория была установлена по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении им педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям в том числе:

- при возобновлении педагогической работы после военной службы в рядах Вооруженных сил Российской Федерации;
- при возобновлении педагогической работы военнослужащих, которые принимали участие в специальной военной операции.

IV. Условия высвобождения работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников письменное уведомление направляется в профком ППО не менее чем за пять месяцев до его начала и должно содержать социально-экономическое обоснование, перечень форм профессионального обучения и дополнительного профессионального образования высвобождаемых работников.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата - п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, а также по п.3, п.5 части 1 ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с профкомом (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из профессиональной образовательной организации инвалидов.

4.1.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников профессиональной образовательной организации.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях высшего образования, независимо от того, где и за чей счет они обучаются;
- работники, совмещающие работу с обучением в аспирантуре;
- работники, прошедшие переподготовку по необходимой для профессиональной образовательной организации специальности, профессии.
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- работники, которым до наступления права на получение страховой пенсии по старости (в т.ч. досрочно) осталось менее трех лет, либо отнесенные в установленном законом порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- супруги военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4.2.2. Увольняемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в профессиональной образовательной организации, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, ранее уволенных из профессиональной образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

4.2.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.2.5. При прекращении трудовых договоров с работниками, категории которых указаны в части первой **статьи 349.3 ТК РФ**, по любым установленным настоящим ТК РФ, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй **статьи 349.3 ТК РФ**, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью девятой статьи 178 ТК РФ, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении совокупного размера выплат **работнику не учитывается размер следующих выплат:**

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ);

средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 178 и 318 ТК РФ.

4.2.6. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе профессиональной образовательной организации в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с профессиональной образовательной организацией по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

4.2.7. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (ст. 312.8 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка профессиональной образовательной организации (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом ППО, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом профессиональной образовательной организации.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, если иное не установлено в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом N 269.

5.4. Работникам, являющимся инвалидами I или II группы, устанавливается следующая продолжительность рабочего времени: пятидневная или шестидневная рабочая неделя с одним (воскресенье) или двумя выходными днями (суббота, воскресенье), продолжительность работы 35 часов.

Работодатели обязаны создавать инвалидам, принятым на работу, необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

5.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

5.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников профессиональной образовательной организации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальным Положением о режиме, продолжительности (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) рабочего времени, времени отдыха педагогических работников, порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, с учетом:

- а) режима деятельности профессиональной образовательной организации;
- б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с Приказом N 269;
- в) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с Приказом N 269;
- г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;
- д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

5.7. Нормы часов учебной (преподавательской) работы педагогических работников в неделю (в год), предусмотренные п. 3.3.1-3.3.2 Положения о режиме, продолжительности (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) рабочего времени, времени отдыха педагогических работников, порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью их педагогической работы.

Выполнение педагогической работы преподавателями, тренерами-преподавателями, в период учебного года, (далее соответственно - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской, тренировочной) работой, которая выражается в объеме их учебной нагрузки, определяемой в соответствии с подпунктом "б" пункта 2 Приказа Минпросвещения России от 04.04.2025 N 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения" (далее соответственно - педагогическая работа, нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, непосредственно предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также дополнительной работы, выполняемой с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учётом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени преподавателя, которое утверждается руководителем профессиональной образовательной организации (на отделении с.Ярково - заведующим отделением с.Ярково).

5.8. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.9. К видам работ, непосредственно входящих в должностные обязанности педагогических работников в соответствии с квалификационными характеристиками относятся:

а) подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин, изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся, регулируемые самостоятельно педагогическим работником;

б) ведение журнала в электронной форме в порядке, устанавливаемом Правилами внутреннего трудового распорядка;

Для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя, куратора:

- составление плана воспитательной работы, согласно рабочей программе воспитания, с использованием всех обязательных модулей; программа должна иметь модульную структуру, все модули должны отражать реальную деятельность;
- ведение классного журнала.

Для преподавателей профессиональной образовательной организации:

- разработка рабочей программы учебного курса, предмета, дисциплины, модуля;
- ведение журнала учета успеваемости (оценочные средства (в электронной форме) для проверки результатов освоения учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей));
- разработка рабочей программы учебной (производственной) практики;
- составление характеристики на студента (по запросу).

в) организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся, определяемая в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка;

г) выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний, предусматриваемое планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации;

д) периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи, регулируемые локальными нормативными актами организации.

5.10. К видам дополнительной работы, непосредственно связанной с образовательной деятельностью, осуществляемой с письменного согласия педагогических работников за дополнительную оплату, относятся:

а) выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором;

б) классное руководство;

в) заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками;

г) руководство методическими объединениями;

д) другие дополнительные виды работ, регулируемые правилами внутреннего трудового распорядка, с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

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

Режим рабочего времени педагогических работников в предпраздничные дни предполагает проведение всех учебных занятий в группах в соответствии с утверждённым расписанием.

5.12. Дни недели или периоды времени (в течение рабочего дня), в течение которых образовательная организация осуществляет свою деятельность, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, от выполнения другой педагогической работы, регулируемой графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения профессионального уровня, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе (по желанию работника) вне образовательной организации.

5.13. При выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в этой же профессиональной образовательной организации в обязательном порядке оформляется согласие на работу за рамками основного рабочего времени.

5.14. Согласно ст. 92 ТК РФ для работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, или опасным условиям труда- устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

5.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников профессиональной образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации в целом или её подразделений и производится с письменного согласия работников (ст.113 ТК РФ).

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации по письменному приказу руководителя.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет допускается с их согласия только при условии,

если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

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

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

Работодатель обязан предоставить по заявлению членов семей военнослужащих дополнительные оплачиваемые выходные дни на период краткосрочного отпуска военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящим военную службу по контракту и участвующих в проведении специальной военной операции.

5.16. Привлечение работников профессиональной образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом профессиональной образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка профессиональной образовательной организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.17. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, а также по согласованию с профкомом ППО.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

5.18. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно -

каникулярное время, отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в размере, предусмотренном трудовым договором и локальными нормативными актами организации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах установленного объема их учебной нагрузки (объема педагогической работы), определенного им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных п. 2.3-2.7 локального Положения о режиме, продолжительности (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) рабочего времени, времени отдыха педагогических работников, порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.19. Преподаватели профессиональной образовательной организации, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

При составлении графика работы в каникулярное время директор с письменного согласия педагогических работников для выполнения работы в пределах установленного им объема учебной нагрузки (объема педагогической работы) в неделю вправе вводить суммированный учет рабочего времени

5.20. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала профессиональной образовательной организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, и оплатой труда в размере, предусмотренном трудовым договором и локальными нормативными актами организации.

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

5.22. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

5.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

5.24. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической деятельности в соответствии со ст. 335 ТК РФ в порядке, утвержденном Приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 N 236 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (далее – Приказ № 236) и настоящим коллективным договором:

5.24.1. Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

5.24.2. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

5.24.3. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

5.24.4. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 14 (четырнадцать) календарных

дней до даты предполагаемого выхода на работу. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

5.24.5. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

5.24.6. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

5.24.7. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

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

5.24.9. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

5.25.10. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

5.26. Работодатель обязуется:

5.26.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 1).

Работникам предоставляется один рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

- в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации.

5.26.2. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на основании их письменных заявлений в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5-и календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2-х календарных дней;
- в случае регистрации брака работника – до 3-х календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 3-х календарных дней;
- лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

Дополнительные дни для ухода за ребёнком-инвалидом предоставляются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 N 714 "О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами".

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 без матери в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.27. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка профессиональной образовательной организации. (ст. 111 ТК РФ).

5.28. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников профессиональной образовательной организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ).

5.29. Режим рабочего времени дистанционных работников профессиональной образовательной организации устанавливается работодателем в соответствии с Положением о дистанционной работе и оформляется Приказом о временном переводе сотрудников профессиональной образовательной организации на дистанционную работу.

Работникам профессиональной образовательной организации может быть установлен режим дистанционной работы с условием о чередовании удаленной работы и работы на стационарном рабочем месте.

5.30. Условие о чередовании удаленной работы и работы на стационарном рабочем месте указывают в дополнительном соглашении или трудовом договоре работника профессиональной образовательной организации.

5.31. Время взаимодействия работодателя и дистанционных работников включается в рабочее время.

5.32. Ежегодные оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы предоставляются дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу постоянно, в соответствии с общими правилами, установленными у работодателя.

5.33. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе профессиональной образовательной организации, либо профессиональная образовательная организация не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

5.34. Работники профессиональной образовательной организации, привившиеся от новой коронавирусной инфекции COVID-19 имеют право на:

- освобождение от работы в день вакцинации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. При регулировании оплаты труда профессиональная образовательная организация и профком ППО исходят из того, что формирование системы оплаты труда производится в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 03.11.2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Тюменской области от 04.06.2020 № 343-п «Об осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций»;
- Постановлением Правительства РФ от 07.07.2021 N 1133 "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации";
- Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Постановлением Правительства РФ от 29.03.2024 № 397 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2021 г. № 2539";

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.07.2024 № 940 «О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 21 02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Приказом Минтруда России от 21.03.2025 N 136н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования";

- Распоряжением Администрации Тюменской области от 06.12.2004 г. № 1114-рк «О системе оплаты труда в государственных бюджетных, казенных и автономных учреждениях Тюменской области»;

- Постановлением Администрации Тюменской области от 29.12.2004 № 242-пк «Об особенностях оплаты и стимулирования труда и мерах социальной поддержки в государственных образовательных учреждениях Тюменской области» (ред. от 19.07.2024);

- Уставом профессиональной образовательной организации, настоящим коллективным договором профессиональной образовательной организации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области, иными локальными нормативными правовыми актами профессиональной образовательной организации.

6.2. Система оплаты труда работников профессиональной образовательной организации установлена нижеуказанными локальными нормативными актами:

- Положением о системе оплаты труда работников,

- Положением о порядке оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера профессиональной образовательной организации,

- Положением о распределении стимулирующей части ФОТ,

- Положением о порядке установления доплат и надбавок работникам,

- Положением о премировании работников,

которые приняты работодателем по согласованию с профкомом ППО.

6.3. Фонд оплаты труда профессиональной образовательной организации состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

Объем базовой части (ФОТб) составляет 75% от фонда оплаты труда профессиональной образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет 25% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников учреждения, определяются в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, утверждаемом работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации в соответствии с порядком, установленном в ст. 372 ТК РФ.

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется только в отношении тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в Положении о системе оплаты труда работников, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

6.4. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении 55 лет женщинами и 60 лет мужчинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с профессиональной образовательной организацией;

- ежемесячные доплаты за счет фонда премирования работникам (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, со дня вынесения решения, в размере:

а) за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц.

6.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Заработная плата выплачивается работникам:

- два раза в месяц, за первую половину месяца - 22 числа месяца, за который начисляется заработная плата, за вторую половину месяца - 07 числа месяца, следующего за расчётным.

Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска – не позднее, чем за 3 дня до его начала.

При увольнении – окончательный расчёт в день увольнения.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель профессиональной образовательной организации.

6.8. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

6.9. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогических работников из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10. В должностные оклады педагогических работников профессиональной образовательной организации включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

6.11. Оплата труда при сменном графике работы производится при суммированном учете рабочего времени с учетным периодом один месяц.

С учётом условий работы в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определённой категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов. (ст. ст. 103, 104 ТК РФ).

6.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными, оптимальными или допустимыми условиями труда.

6.13. Согласно ст. 147 ТК РФ минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов, настоящим коллективным договором, трудовым договором.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с классом вредности 3.1, составляет не ниже 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда, в пределах фонда оплаты труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

6.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон в дополнительном соглашении к трудовому договору, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.15. Оплата труда работников в ночное время (с 22:00 до 6:00 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.16. В соответствии со ст.134 ТК РФ профессиональная образовательная организация проводит индексацию заработной платы, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Профессиональная образовательная организация принимает меры:

- по повышению уровня реального содержания заработной платы работников, в том числе путем проведения ежегодной индексации размеров заработной платы всех категорий работников,

- по финансовому обеспечению увеличения фонда оплаты труда в объеме не ниже показателя инфляции в предшествующем году в связи с проводимой индексацией заработной платы работников образования.

6.17. Начисленная месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда, увеличенной на районный коэффициент – 15 %.

6.18. Работодатель обязуется сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате отмены занятий по метеоусловиям и иным непредвиденным условиям.

6.19. Наполняемость групп (30 обучающихся), установленную с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы (оклада). Превышение количества обучающихся в группе компенсируется

педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

6.20. За молодым специалистом в первый год их работы в профессиональной образовательной организации в обязательном порядке закрепляется наставник.

Размер и условия осуществления выплат за наставничество, а также содержание, сроки, форма выполнения такой работы, работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующей системой оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, органами государственной власти Тюменской области о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда либо выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.1.2. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставляет своевременную и достоверную информацию в органы местного самоуправления.

Предоставляет сотрудникам профессиональной образовательной организации, принимавшим участие в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики с 24 февраля 2022 года, а также на территориях Запорожской области и Херсонской области с сентября 2022 года, место в жилом помещении общежития в первоочередном порядке.

7.1.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в образовательной организации.

7.1.4. Организует в профессиональной образовательной организации общественное питание (столовые) для приема пищи работниками.

7.1.5. Осуществляет, при наличии финансовых возможностей, выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в профессиональной образовательной организации;

- имеющим стаж работы в профессиональной образовательной организации свыше 25 лет;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией профессиональной образовательной организации;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

7.2. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования" (ред. от 25.12.2023) работодатель:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее - СФР) в размере, определенном законодательством Российской Федерации;
- в установленный срок предоставляет органам СФР достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах СФР документы, подтверждающие регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, и выдавать их под роспись застрахованным лицам работающим застрахованным лицам;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган СФР для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.3. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам профессиональной образовательной организации (168 ТК РФ), в том числе и при направлении работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность (ст. 187 ТК РФ):

- расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами;
- расходы на выплату суточных в размере, установленном Постановлением Губернатора Тюменской области от 29.10.1999 N 240 (ред. от 08.06.2023) «О возмещении расходов, связанных со служебными командировками работникам государственных учреждений Тюменской области» (100 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории РФ), возмещаются за счет бюджетных средств;
- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и расходов по найму жилого помещения,

дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства.

Расходы, превышающие установленные настоящим Коллективным договором, связанные со служебной командировкой, возмещаются на основании решения директора профессиональной образовательной организации из внебюджетных средств в размере 1300 рублей за каждые сутки нахождения в командировке при условии, что они произведены работником по согласованию с работодателем.

7.4. В профессиональной образовательной организации в соответствии с

- Законом Тюменской области от 05.07.2013 N 63 (ред. от 25.03.2025) «О регулировании отдельных отношений в сфере образования в Тюменской области»,

- Законом Тюменской области от 28.12.2004 N 331 (ред. от 05.12.2024) "О социальной поддержке отдельных категорий граждан в Тюменской области",

- распоряжением Администрации Тюменской области от 06.12.2004 N 1114-рк (ред. от 21.04.2017) "О системе оплаты труда в государственных бюджетных, казенных и автономных учреждениях Тюменской области",

- Постановлением Администрации Тюменской области от 29.12.2004 № 242-пк «Об особенностях оплаты и стимулирования труда и мерах социальной поддержки в государственных образовательных учреждениях Тюменской области» (в ред. от 19.07.2024 г.),

- настоящим Коллективным договором

устанавливаются следующие виды выплат социального характера:

- на ритуальные услуги;
- при возникновении экстремальных ситуаций (кража, наводнение, пожар и др.);
- единовременное пособие в связи со свадьбой работника, рождением ребенка;
- надбавки за высокое качество, интенсивность, напряженность работы;
- выплаты за достижение высоких результатов работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы за период месяц, квартал, год.

7.5. Единовременный размер выплат социального характера не может превышать величины пяти минимальных заработных плат, установленных в Тюменской области.

7.6. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

7.7. Работодатель предоставляет следующие меры поддержки работников с семейными обязанностями:

7.7.1. Меры по созданию семейно-ориентированного рабочего графика для работников с семейными обязанностями:

установление для беременных работниц, многодетных работников и работников, воспитывающих малолетних детей, индивидуального графика работы, гибридный график работы.

7.7.2. Меры по сохранению здоровья работников и членов их семей:

создание и оборудование в организации помещений для оказания медицинской помощи (медицинского кабинета);

предоставление возможности получения психологической поддержки (наличие штатного психолога);

проведение утренних корпоративных зарядок, производственных гимнастик;

проведения ежегодных плановых вакцинаций работников (например, против гриппа).

7.7.3. Меры по организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей:

проведение корпоративных спортивных мероприятий, турниров, включая организацию и проведение тестирования по выполнению нормативов испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

7.7.4. Меры по сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей:

проведение корпоративных мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей (новогодняя елка);

интерактивные экскурсии для детей на предприятия, в которых трудятся их родители;

личная встреча директора с многодетными работниками и их семьями.

VIII. Условия труда и характер работы. Охрана труда и здоровья.

8.1. Условия труда и характер работы.

8.1.1. Перечень должностей работников, условия труда на рабочих местах которых будут отнесены к вредным по результатам специальной оценки условий труда, оформляются Приложением №2 к настоящему коллективному договору.

8.1.2. Порядок установления перечня работников, которые могут привлекаться к дистанционной работе, а также порядок взаимодействия работодателя с дистанционными работниками, регулируется локальным Положением о дистанционной работе в профессиональной образовательной организации.

8.1.3. Работники профессиональной образовательной организации могут быть приняты или переведены с их согласия в один из режимов дистанционной работы:

- **постоянная дистанционная работа** – когда сотрудник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора;

- **временная дистанционная работа** – когда сотрудник временно выполняет свою работу дистанционно. Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом сотрудник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день;

- **периодическая дистанционная работа** – когда сотрудник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

8.1.4. В исключительных случаях работодатель вправе по своей инициативе временно перевести сотрудников на дистанционный режим работы. Такой перевод возможен:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;

- в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

8.1.5. Если решение о временном переводе на дистанционную работу принял орган государственной власти или местного самоуправления, то в таком случае работодатель вправе перевести работников профессиональной образовательной организации на дистанционный режим работы без их согласия на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации.

8.1.6. Работодатель с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно.

8.1.7. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия профессиональной образовательной организацией решения о временном переводе

работников на дистанционную работу) профессиональная образовательная организация обязана предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

8.2. Охрана труда и здоровья.

8.2.1. В целях улучшения условий и охраны труда, снижения уровней профессиональных рисков, работодатель ежегодно реализует мероприятия в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней".

Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.

Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и разметки, знаков безопасности.

Внедрение и (или) модернизация технических устройств и приспособлений, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.

Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью исключения или снижения до допустимых уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок дезинфекции, аэрирования, кондиционирования воздуха с целью обеспечения теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений, соответствующего нормативным требованиям.

Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.

Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой, систем фильтрации (очистки) водопроводной воды.

8.2.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда, в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217, 218 ТК РФ;
- выделять средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений 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;

- использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- организовывать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажи по охране труда, проверку знаний требований по охране труда – один раз в три года, а вновь принятых работников – в течение месяца (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда";
- обеспечивать работников бесплатными смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств";
- обеспечивать приобретение, своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ) (согласно ст. 216.1 ТК РФ в случае необеспечения работника в соответствии с Трудовым Кодексом РФ средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника);
- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. от 24.07.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) (далее – 426-ФЗ).

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодатель обязуется создать комиссию по проведению специальной оценки условий труда (далее - Комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утвердить график проведения специальной оценки условий труда.

В состав вышеназванной Комиссии включаются представители профессиональной образовательной организации, в том числе специалист по охране труда, представители профкома первичной профсоюзной организации. Состав и

порядок деятельности Комиссии утверждаются приказом директора профессиональной образовательной организации в соответствии с требованиями Федерального закона Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Специальная оценка условий труда осуществляется совместно Комиссией по проведению специальной оценки условий труда и организацией, проводящей специальную оценку условий труда (соответствующей требованиям статьи 19 Федерального закона № 426-ФЗ), привлекаемой профессиональной образовательной организацией на основании гражданско-правового договора.

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учет;
- создать безопасные условия труда, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников; обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принять меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасным условиям труда;
- организовать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- предоставить гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда в соответствии со статьями 92, 117 и 147 ТК РФ;
- сохранить за работниками гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда;
- организовать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- обеспечивать наличие аптечек первой помощи работникам и обучающимся, питьевой воды;
- разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- вести реестр (перечень) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостанавливать при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений,

осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

- предоставлять уполномоченным по охране труда Профсоюза и членам комиссии по охране труда для выполнения возложенных общественных обязанностей не менее 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку.

- создать условия для осуществления специалистом по охране труда, ЧС и гражданской обороне контроля за соблюдением норм и правил по охране труда, которому предоставляется оплата труда в соответствии с штатным расписанием.

8.2.3. Обеспечить проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации.

8.2.4. Проводить мероприятий, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, включая оплату труда тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы;

содержание помещений для проведения физкультурных, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий. Организация и проведение спортивных соревнований и иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий.

8.3. Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля

(надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда).

8.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда;
- проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемого сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.5. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.
- повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя;
- на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а

также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте;

- обращение через Профсоюз в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, направление директору профессиональной образовательной организацией обращения о применении к обучающимся указанной организации, нарушающим и (или) ущемляющим права педагогических работников, дисциплинарных взысканий.

8.6. Профком ППО:

8.6.1. Организует проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.6.2. Координирует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях и других помещениях.

8.6.3. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, членов комитета (комиссии) по охране труда, а также обучение навыков оказания первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

8.6.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в комиссиях по:

- охране труда и здоровья;
- проведению специальной оценки условий труда;
- организации и проведению обязательных медицинских осмотров и диспансеризации;
- расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении учебного процесса;
- приемке учебных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

8.6.5. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления образовательной организации, в суде.

8.6.6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором профессиональной образовательной организации.

8.6.7. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

8.6.8. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза.

8.6.9. Организует работу уполномоченных по охране труда Профсоюза в соответствии с действующим положением об уполномоченном лице по охране труда Профсоюза.

8.7. Работодатель и Профком ППО совместно:

8.7.1. Принимают участие в подготовке, заключении ежегодного Соглашения по охране труда, предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

8.7.2. Организуют проведение Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

8.7.3. Организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок в подразделениях образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

8.8. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и профессиональных интересов, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или осуществлением профсоюзной деятельности.

9.2. Профком ППО осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома или по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по п. 2, п. 3, п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома ППО.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом для осуществления профсоюзной деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет соответствующей профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом Профсоюза, уполномочил профком ППО представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то

на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Указанные денежные средства перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления данных средств не допускается.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

9.8. Работодатель предоставляет профкому ППО необходимую информацию по вопросам оплаты труда, иных условий труда и социально-экономического развития образовательной организации для осуществления защитной функции профсоюзной организации.

9.9. Члены профкома ППО включаются в состав комиссий профессиональной образовательной организации по тарификации, распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель по согласованию с профкомом ППО рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудовых договоров с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.11. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на информационном сайте профессиональной образовательной организации для размещения профсоюзной информации.

9.12. Работодатель включает профком ППО в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых прав, социально-экономических интересов работников профессиональной образовательной организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

9.13. Профком первичной профсоюзной организации:

9.13.1. Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком ППО представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

9.13.3. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

9.13.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения, хранения электронных и бумажных трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации педагогических работников.

9.13.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.13.6. Направляет учредителю образовательной организации заявления о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении к ним мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.13.7. Представляет и защищает социально-трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.13.8. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.13.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.13.10. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.13.11. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.13.12. Участвует в работе комиссий профессиональной образовательной организации по тарификации, распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.13.13. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.13.14. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях, определенных Положением первичной профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

9.13.15. Осуществляет контроль соблюдения санитарных норм и безопасности питания в столовых образовательной организации.

9.13.16. Совместно с работодателем:

- обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования.

- контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

- осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу:

- организуют проведение и финансирование праздничных мероприятий, посвящённых Дню Победы, Дню защитников Отечества, Дню 8 марта, Дню пожилого человека, юбилейным датам работников.

Х. Рассмотрение и разрешение трудовых споров

10.1. Стороны договорились осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

10.2. Профсоюзная организация своей деятельностью способствует созданию благоприятных отношений в коллективе, сотрудничеству между работодателем и работниками по вопросам, представляющим общий интерес, укреплению

дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности, организует учебу членов профкома ППО.

10.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии со ст. 387 ТК РФ, локальным Положением о комиссии по трудовым спорам.

10.4. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

10.5. Неурегулированные разногласия между профессиональной образовательной организацией и работниками по поводу изменения и выполнения положений коллективного договора решаются на заседаниях примирительной комиссии профессиональной образовательной организации и профкома ППО (ст. 398, 401, 402 ТК РФ).

10.6. Члены примирительной комиссии на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

10.7. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной.

10.8. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены трудовым законодательством Российской Федерации.

XI. Порядок внесения в коллективный договор изменений, дополнений и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

11.1. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

11.2. Изменения и дополнения в настоящий договор вносятся, если они улучшают положение работников и не препятствуют исполнению работодателем уже принятых на себя обязательств.

11.3. Ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации настоящего коллективного договора регламентируется ст. 55 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 31.07.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 06.09.2025).

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

11.5. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Приложение 1
к коллективному договору на 2025-2028 гг. от _____

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих
право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Количество дополнительных календарных дней
1.	Главный бухгалтер	3
2.	Водитель (руководителя)	3

Приложение 2

к коллективному договору на 2025-2028 гг. от _____

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выявленными в результате проведения специальной оценки условий труда, которым предоставляется повышенный размер оплаты труда.

№	Наименование должности	Размер повышения оплаты труда работников в %
1	Повар	11
2	Пекарь	11

Основание: результаты проведения специальной оценки условий труда от 26.08.2022 г., статья 147 ТК РФ.

Прошнуровано, пронумеровано, скреплено печатью 55

(*Мельников*) листов

Директор ГАПОУ ТО «ТГСИ и ГХ»

Путра
Е.В. Путра



Председатель первичной

профсоюзной организации
ГАПОУ ТО «ТГСИ и ГХ»

Усольцева
Л.А. Усольцева

