

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
«Курский педагогический колледж»

на 2019- 2021 годы



## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий Коллективный договор областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курский педагогический колледж» на 2019-2021 годы (далее – Коллективный договор) заключен в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы, Соглашением между Администрацией Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Ассоциацией – объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на 2019-2021 годы, Региональным отраслевым соглашением между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2019-2021 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Курский педагогический колледж» (далее – профессиональная образовательная организация).

**1.2.** Коллективный договор заключен в целях определения в договорном порядке согласованных позиций его сторон по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, включая установление взаимных обязательств сторон в сфере труда, обеспечение гарантий трудовых прав работников профессиональной образовательной организации (далее – работники), создание для них необходимых трудовых и социально-экономических условий, усиление социальной защищенности, улучшение положения и повышение уровня жизни работников, а также в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности профессиональной образовательной организации и реализации принципа государственно-общественного управления.

**1.3.** Сторонами Коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работодатель - областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Курский педагогический колледж» в лице его полномочного представителя – директора Бондаревой Ольги Ивановны, действующей на основании Устава (далее – работодатель);

- работники областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курский педагогический колледж» в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации Курского педагогического колледжа Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации (председатель - Ушаков Игорь Викторович), действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Общего положения о первичной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – первичная профсоюзная организация КПК).

**1.4.** Стороны договорились о том, что первичная профсоюзная организация КПК в лице ее выборного коллегиального постоянно действующего руководящего органа – профсоюзного комитета (далее – профком) в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации выступает в качестве полномочного представителя работников, в том числе работников, заключивших трудовой договор о работе по совместительству, являющихся членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), и состоящих на учете в первичной профсоюзной организации КПК, во взаимоотношениях с

работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в случаях и в порядке, которые установлены ТК РФ, представляет интересы всех работников независимо от их членства в Профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права работников на участие в управлении профессиональной образовательной организацией и при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

**1.5.** Работник, не являющийся членом Профсоюза, вправе уполномочить профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. При этом такой работник должен:

- подать соответствующее заявление на имя председателя профкома с указанием срока представительства;
- в период представительства ежемесячно перечислять (в том числе через работодателя в порядке, предусмотренном п.10.3.6 Коллективного договора) на расчётный счёт первичной профсоюзной организации КПК денежные средства (добровольный взнос) в размере 1% от своей заработной платы.

**1.6.** Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие деятельность профкома как представителя работников.

**1.7.** Стороны договорились о том, что настоящий Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Региональным отраслевым соглашением.

Нормы локальных нормативных актов профессиональной образовательной организации, принятых по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, не могут противоречить положениям Коллективного договора.

**1.8.** Стороны обязуются обеспечивать выполнение условий Коллективного договора и не принимать каких-либо решений (не совершать никаких действий), препятствующих его выполнению.

**1.9.** Коллективный договор является обязательным для обеих Сторон.

В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение предусмотренных им обязательств и договоренностей.

**1.10.** Обязательства Сторон, включенные в Коллективный договор, выполняются ими в порядке и пределах полномочий, установленных действующими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области.

**1.11.** Положения Коллективного договора применяются при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

## **2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**2.1.** В целях развития социального партнерства Стороны:

**2.1.1.** Обязуются выстраивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства и взаимодействия, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности, принимать меры

по обеспечению соблюдения в профессиональной образовательной организации требований трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе установленных законодательством прав и гарантий работников в области трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

**2.1.2.** Признают необходимость и важность создания и функционирования в профессиональной образовательной организации на равноправной (паритетной) основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, а также комиссии по трудовым спорам; участвуют в работе данных комиссий.

**2.1.3.** Проводят взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников, совершенствования локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

**2.1.4.** Осуществляют урегулирование разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров, в порядке, установленном трудовым законодательством.

**2.1.5.** При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации профессиональной образовательной организации принимают меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

**2.2.** Стороны договорились, что в соответствии со ст. ст. 371, 372 ТК РФ и в целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования в случаях, предусмотренных ТК РФ, Законами РФ (Федеральными законами) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель при принятии локальных нормативных актов, так или иначе затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников (по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям, утверждения расписания занятий и других), учитывает мнение профкома.

**2.3.** Работодатель в случаях, предусмотренных п.2.2 Коллективного договора, перед принятием локального нормативного акта направляет проект данного акта и обоснование по нему в профком, который не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта должен направить работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован профкомом в Государственную инспекцию труда в Курской области или в суд. При этом профком также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

**2.4.** В соответствии с Уставом областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курский педагогический колледж» (далее – Устав) педагогические работники вправе участвовать в управлении профессиональной образовательной организацией в следующем порядке:

- участие в деятельности коллегиальных органов управления профессиональной образовательной организации;
- участие в инициативных творческих группах по созданию рабочих программ профессиональной образовательной организации по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям).

Иные работники участвуют в управлении профессиональной образовательной организацией через коллегиальные органы управления.

Порядок формирования указанных органов устанавливается Уставом в соответствии с законодательством Российской Федерации

Кроме того, формами участия работников в управлении профессиональной образовательной организацией являются:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе профессиональной образовательной организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития профессиональной образовательной организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

**2.5.** Профком имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- предстоящей реорганизации или ликвидации профессиональной образовательной организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами.

Профком имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления профессиональной образовательной организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

**2.6.** Работодатель ежеквартально информирует работников через профком о финансово-хозяйственной деятельности профессиональной образовательной организации и обеспечивает ему беспрепятственное и своевременное получение полной и достоверной информации, указанной в п.2.5 Коллективного договора, и другой необходимой информации по социально-трудовым вопросам, информации, необходимой для их ведения, и заключения Коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также информации о результатах аудиторских и иных проверок профессиональной образовательной организации.

**2.7.** Стороны договорились:

**2.7.1.** Способствовать результативности деятельности профессиональной образовательной организации.

**2.7.2.** Принимать меры по повышению уровня квалификации педагогических работников, кадрового потенциала профессиональной образовательной организации, созданию здоровых, безопасных и комфортных условий труда для работников.

**2.7.3.** Способствовать формированию в профессиональной образовательной организации с участием профкома системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

**2.7.4.** Способствовать использованию различных форм поощрения и общественного признания достижений работников, осуществляющих образовательную деятельность.

**2.7.5.** Вести целенаправленную работу по информированию работников о своей совместной деятельности по обеспечению их социально-трудовых прав и гарантий.

**2.7.6.** Участвовать в коллективных переговорах по подготовке проекта нового коллективного договора, своевременно вносить в настоящий Коллективный договор необходимые изменения и дополнения.

**2.8.** Стороны признают необходимым обеспечить право работников на защиту их персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных в соответствии со ст.ст. 86-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» и обязуются принимать для этого соответствующие правовые, организационные и технические меры.

**2.9. Работодатель:**

**2.9.1.** Обеспечивает стабильную работу профессиональной образовательной организации, ее устойчивое финансовое положение, а также повышение эффективности финансово-экономической деятельности.

**2.9.2.** Разрабатывает и реализуют меры по развитию профессиональной образовательной организации, рациональному использованию кадрового потенциала, обеспечению полной занятости работников.

**2.9.3.** Способствует обеспечению реализации права профкома участвовать в работе коллегиальных органов управления профессиональной образовательной организации, в том числе по вопросам разработки и утверждения устава профессиональной образовательной организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в профессиональной образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности профессиональной образовательной организации в целом.

**2.9.4.** Ведет коллективные переговоры с профкомом по социально-трудовым вопросам.

**2.9.5.** Обеспечивает условия для осуществления в профессиональной образовательной организации государственного и профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства.

**2.10. Профком:**

**2.10.1.** Содействует реализации настоящего Коллективного договора, выступает инициатором начала переговоров по заключению нового Коллективного договора не позднее чем за три месяца до окончания действующего.

**2.10.2.** Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе профессиональной образовательной организации.

**2.10.3.** Содействует предотвращению в профессиональной образовательной организации коллективных трудовых споров по обязательствам, включенным в Коллективный договор, при условии их выполнения работодателем, а в случае возникновения разногласий и конфликтов по поводу невыполнения отдельных обязательств Коллективного договора - способствует их досудебному урегулированию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**2.10.4.** Участвует в формировании и работе примирительных органов.

**2.10.5.** Способствует укреплению трудовой дисциплины, поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе профессиональной образовательной организации, ее стабильной работе, повышению качества оказываемых услуг, росту эффективности труда, повышению деловой активности работников.

**2.10.6.** Содействует в организации работы по проведению специальной оценки условий труда работников, а также работы по улучшению этих условий.

**2.10.7.** Содействует профессиональному росту педагогических работников.

**2.10.8.** Осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий Коллективного договора; содействует заключению и контролю за выполнением иных соглашений по регулированию социально-трудовых отношений.

**2.10.9.** Согласовывает минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками профессиональной образовательной организации.

**2.10.10.** Выдвигает кандидатуры для избрания в коллегиальные органы управления профессиональной образовательной организации.

**2.10.11.** Обеспечивает участие представителей профкома в проведении аттестации педагогических работников профессиональной образовательной организации с целью подтверждения их соответствия занимаемой должности.

**2.10.12.** Проводит работу по вовлечению работников в члены Профсоюза, принимает меры по повышению мотивации профсоюзного членства, отчитывается перед работниками-членами Профсоюза, регулярно информирует их о своей деятельности и о деятельности вышестоящих выборных профсоюзных органов.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

**3.1.** Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

**3.1.1.** Трудовой договор с работниками профессиональной образовательной организации организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

**3.1.2.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р (далее – Программа)).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Регионального отраслевого соглашения, Коллективного договора.

**3.1.3.** Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н, обеспечивает заключение трудового договора с работником, в котором конкретизируются его трудовые (должностные) обязанности, фактический объем учебной нагрузки, определяемый ежегодно на начало учебного года в порядке, предусмотренном разделами II, III и V приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего

времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (для педагогических работников), условия оплаты труда, условия выплат стимулирующего и компенсационного характера, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда как:

- фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за выполнение работником установленной нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);

- размеры компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе при выполнении работ с вредными условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.);

- виды и размеры стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) в соответствии с установленными в профессиональной образовательной организации критериями и показателями для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и профессиональной образовательной организации в целом;

- правила применения повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям при оплате труда преподавателей, педагогов дополнительного образования и концертмейстеров.

Трудовой договор с директором профессиональной образовательной организации заключается Учредителем – комитетом образования и науки Курской области.

**3.1.4.** Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника (снижать уровень его прав и гарантий) по сравнению с установленным действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Региональным отраслевым соглашением, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

Такие условия являются недействительными и применяться не могут.

**3.1.5.** Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

**3.1.6.** Штатное расписание профессиональной образовательной организации утверждается директором (представителем работодателя) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) профессиональной образовательной организации и является единым.

**3.2.** Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределённый срок.

**3.3.** Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При этом

один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

**3.4.** Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в профессиональной образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В случае обращения физического лица, работающего в профессиональной образовательной организации на условиях гражданско-правового договора к директору профессиональной образовательной организации с письменным заявлением о признании отношений, возникших на основании такого договора, трудовыми, директор обязан признать указанные отношения трудовыми и заключить с работником трудовой договор в письменной форме в установленные законом сроки.

**3.5.** После заключения трудового договора работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о приёме на работу, который объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного на это представителя, считается заключением трудового договора.

**3.6.** Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

**3.6.1.** До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом профессиональной образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Региональным отраслевым соглашением и Коллективным договором, а в дальнейшем знакомить работника с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

**3.6.2.** Не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

**3.6.3.** Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 года № 761-н, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников, в которых предусматриваются их должностные обязанности, требования к знаниям профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также Единым тарифно-квалификационный справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 года № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями), состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ (если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников и их квалификация должны

соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным данными или соответствующими положениями профессиональных стандартов).

**3.6.4.** Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ч.1 ст.195.3 ТК РФ.

**3.7.** Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п.3 ст.81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

**3.8.** Стороны признают, что лица, не имеющие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть приняты на работу с испытательным сроком, по истечении которого аттестационная комиссия профессиональной образовательной организации дает рекомендацию работодателю о возможности назначения работника в порядке исключения на соответствующую должность так же, как и лиц, имеющих специальную подготовку или стаж работы.

**3.9.** Помимо случаев, указанных в ст.70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию (первую или высшую).

**3.10.** Руководитель профессиональной образовательной организации, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники профессиональной образовательной организации наряду с работой, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору вести преподавательскую работу (выполнять учебную нагрузку) в объеме не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости (для директора - в объеме не менее 360 часов в год) без занятия штатной должности, которая не считается совместительством, без снижения качества выполнения основной работы.

Определение учебной нагрузки лицам, ведущим преподавательскую работу (выполняющим учебную нагрузку) наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет вестись преподавательская работа (выполняться учебная нагрузка), ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если преподаватели, для которых профессиональная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по

своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**3.11.** Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в профессиональной образовательной организации ее руководителем, определяется учредителем. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) других работников, выполняющих её наряду с основной работы – самой профессиональной образовательной организацией в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003 года №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры.

**3.12.** Работодатель обязан:

**3.12.1.** Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному согласию сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

**3.12.2.** Уведомлять работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ (ч.2 ст.74 ТК РФ).

**3.12.3.** Оформлять все изменения условий трудового договора путем своевременного заключения в письменной форме дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся его неотъемлемой частью.

**3.12.4.** Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях - в письменной форме предлагать ему другую работу, имеющуюся в профессиональной образовательной организации (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.

**3.13.** Трудовой договор с работником может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

**3.14.** Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника об увольнении по его инициативе (п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ) в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий Коллективного договора или трудового договора.

**3.15.** Работодатель информирует профком о намерении расторгнуть трудовой договор с работником – членом Профсоюза до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня.

**3.16.** Стороны договорились, что в профессиональной образовательной организации не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения численности или штата работников, а также нарушения правовых гарантий работников, связанных с расторжением трудового договора.

**3.16.1.** Проведение данных мероприятий начинается в конце учебного года.

**3.16.2.** При принятии решения о сокращении численности или штата работников профессиональной образовательной организации и возможном расторжении трудовых

договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом профком не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового увольнения работников (увольнении 5 и более работников одновременно в течение 90 календарных дней) - не позднее чем за три месяца до начала таких мероприятий (с проведением Сторонами переговоров о соблюдении прав и интересов высвобождаемых работников).

Указанное уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых работников или должностей, а также перечень вакансий, имеющих в профессиональной образовательной организации.

**3.16.3.** Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ, может быть произведено только с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.373 ТК РФ.

**3.16.4.** Стороны обязуются принимать согласованные меры по сохранению существующих рабочих мест.

**3.16.5.** Изменение подведомственности профессиональной образовательной организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного учреждения не могут являться основаниями для расторжения трудовых договоров с работниками.

**3.16.6.** Работодатель обеспечивает недопущение необоснованных увольнений граждан предпенсионного возраста.

**3.17.** Стороны договорились не допускать прекращения трудовых отношений в связи с сокращением численности или штата профессиональной образовательной организации с работниками – выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившими на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня поступления на работу.

**3.18.** При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с работниками, указанными в ч.2 ст.179 ТК РФ, имеют:

- работники, имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- работники, которым до наступления права на назначение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет;
- работники, совмещающие работу с получением образования в образовательных организациях на основании ученического договора (независимо от обучения на бесплатной или платной основе);
- неосвобождённый от основной работы председатель первичной профсоюзной организации КПК в период срока полномочий и в течение 2-х лет после их окончания.

Кроме того, не допускается одновременное увольнение по данному основанию работников, являющиеся членами одной семьи.

**3.19.** Работодатель может отдать предпочтение в оставлении на работе работникам, указанным в п.3.18 Коллективного договора, лишь в случае отсутствия в профессиональной образовательной организации работников, пользующихся этим правом в силу ч.2 ст.179 ТК РФ.

**3.20.** Стороны считают необходимым предусмотреть, что:

**3.20.1.** Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям,

предусмотренным п.п.2, 8, 9 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям и имеющиеся у него вакансии.

**3.20.2.** В случаях нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям и имеющиеся у него вакансии.

**3.20.3.** Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией профессиональной образовательной организации либо сокращением численности или штата работников, предоставляется один рабочий день в неделю по согласованию с работодателем с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска нового места работы.

**3.21.** В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

**3.22.** При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией профессиональной образовательной организации (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ) средний месячный заработок на период трудоустройства в течение 4-х месяцев выплачивается следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим на иждивении 2-х или более детей в возрасте от 3-х до 14-ти лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на иждивении ребёнка до 16-ти лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей (ребенка) в возрасте до 3-х лет.

**3.23.** При планируемом сокращении работников работодатель принимает меры по максимальному обеспечению рабочими местами высвобождаемых работников за счет переподготовки (переобучения), дополнительного профессионального образования, ведения режима неполного рабочего времени и других защитных мер, предусмотренных законодательством, а также проводит с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в профессиональной образовательной организации, источников их финансирования.

## **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**4.1.** Стороны согласились, что:

**4.1.1.** Заработная плата работникам профессиональной образовательной организации устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

Условия оплаты труда директора профессиональной образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера определяются трудовыми договорами в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми

актами Курской области.

**4.1.2.** Система оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок стимулирующего характера и других выплат, устанавливается Положением об оплате труда работников профессиональной образовательной организации (далее – Положение об оплате труда), принятым в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Курской области на основании Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого Постановлением Правительства Курской области от 2 декабря 2009 года №165, и с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов (в случаях, предусмотренных ч.1 ст.195.3 ТК РФ), а также Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых решениями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Условия оплаты труда, определенные Положением об оплате труда, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**4.1.3.** Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда, принимаются работодателем с учетом мнения профкома и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее действовавшей редакцией.

**4.1.4.** Размеры и условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть снижены (ухудшены) по сравнению с предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Положением об оплате труда.

**4.1.5.** Заработная плата директора профессиональной образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются директору Учредителем профессиональной образовательной организации – комитетом образования и науки Курской области.

**4.1.6.** Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора профессиональной образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы других работников (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) определяется комитетом образования и науки Курской области, осуществляющими функции и полномочия учредителя профессиональной образовательной организации, в размере, не превышающем размера, который установлен нормативными правовыми актами Курской области.

**4.2.** Фонд оплаты труда в профессиональной образовательной организации формируется на календарный год в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Курской области.

### 4.3. Работодатель с участием профкома:

4.3.1. Предусматривает в Положении об оплате труда регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- необходимости формирования в нем условий оплаты труда, которые свойственны только работникам профессиональной образовательной организации;

- применения принципов формирования систем оплаты труда, а также норм труда (норм часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

- обеспечения зависимости (дифференциации) заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении (изменении) размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности профессиональной образовательной организации;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 75 процентов фонда оплаты труда профессиональной образовательной организации;

- обязательности формирования конкретных (фиксированных) размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) по всем имеющимся в штате профессиональной образовательной организации должностям работников, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, а также применение к ним таких понятий, как «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников (индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги) в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- производства работникам выплат в размерах не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, при выполнении ими работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от

нормальных);

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от личных результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и профессиональной образовательной организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- применения видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, для федеральных государственных учреждений;

- определения размеров компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иных выплат компенсационного характера) и (или) стимулирующих выплат от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;

- определения размеров стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) за качество выполняемой работы, ее интенсивность и высокие результаты, а также условий их установления (определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы), для всех категорий работников;

- особенностей оплаты труда отдельных категорий педагогических работников;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

**4.3.2.** Разрабатывает и утверждает показатели и критерии эффективности деятельности работников в целях осуществления стимулирования их качественного труда с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных

результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности профессиональной образовательной организации.

#### **4.4. Стороны договорились:**

##### **4.4.1. Продолжить работу по:**

- совершенствованию показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для определения размера стимулирующих выплат.

- совершенствованию структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения профессиональной образовательной организации и стимулирования работников к повышению результатов труда.

**4.4.2.** Осуществлять месячную оплату труда работников в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, (пропорционально фактически отработанному времени) в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе по совместительству. При этом оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда не учитывается.

**4.4.3.** Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, - по классному руководству (руководству учебной группой студентов), проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, руководству предметно-цикловыми комиссиями и другие работы, не входящие в прямые должностные обязанности педагогических работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п.3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 года № 822 (определение размеров данных выплат осуществляется исходя из размеров ставок заработной платы, установленных в профессиональной образовательной организации по квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах)).

**4.4.4.** Производить оценку эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам профессионального образовательного учреждения с участием профкома.

**4.4.5.** Производить оплату труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда (доплат) таким работникам составляет 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

**4.5.** Работодатель осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до

6 часов) в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

**4.6.** Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые преподавателям и педагогам дополнительного образования за норму часов педагогической работы (18 часов в неделю), и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется "другая часть педагогической работы" и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

**4.7.** В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности заработная плата преподавателей, педагогов дополнительного образования и концертмейстеров, выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы, за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы исчисляется путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

**4.8.** Педагогическим работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующих работников:

**4.8.1.** Без освобождения от своей основной работы (работы, определенной трудовым договором) - производится соответствующая доплата. Замещение производится на основании приказа работодателя и с письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Указанная оплата не включается в минимальный размер оплаты труда.

**4.8.2.** Работающим одновременно в двух подгруппах (по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям), где предусмотрено разделение группы на подгруппы), - устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**4.8.3.** Учебная нагрузка, выполненная при замещении временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно. В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением объема его недельной учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

**4.9.** Стороны договорились, что педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам объем учебной нагрузки в течение учебного года уменьшился по сравнению с объемом нагрузки, установленным на начало учебного года,

заработная плата до конца учебного года выплачивается в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

**4.10.** В периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности профессиональной образовательной организации по реализации образовательных программ) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющиеся рабочим временем педагогических работников, оплата их труда производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).

**4.11.** Стороны договорились:

**4.11.1.** Сохранять среднюю заработную плату педагогическим работникам профессиональной образовательной организации, участвующим по решению комитета образования и науки Курской области в проведении единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ЕГЭ.

**4.11.2.** Выплачивать педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, компенсацию за работу по его подготовке и проведению. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются законодательством Курской области.

**4.12.** Педагогическим и административным работникам, имеющим ведомственные награды Российской Федерации, РСФСР, СССР (почетные звания, нагрудные знаки, значки и другие), устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за счет утвержденных средств на оплату труда работникам профессиональной образовательной организации.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков (значков) стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.

**4.13.** Работодатель предусматривает в Положении об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

**4.14.** Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- 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;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием, в том числе по совместительству, при условии что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

Перечень должностей, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по другой должности, содержится в Приложении № 1 к Коллективному договору.

**4.15.** Стороны считают необходимым сохранение за педагогическими работниками по

их заявлениям на имя работодателя условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия в следующих случаях:

- а) когда до наступления у работника права на назначение пенсии по возрасту осталось не более 3-х лет - до достижения пенсионного возраста;
- б) когда срок действия квалификационной категории истек у работника в период его нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет или в течение 1 года после выхода из соответствующего отпуска - на период подготовки к аттестации и её прохождения, но не более чем на 1 год после выхода на работу из указанного отпуска или окончания срока действия квалификационной категории;
- в) подачи работником заявления в областную аттестационную комиссию комитета образования и науки Курской области - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- г) возвращения работника к педагогической деятельности - на 1 год;
- д) наличия у работника почетных званий, государственных наград, ведомственных знаков отличия, полученных за достижения в педагогической деятельности, - на 1 год;
- е) наличия у работника ученой степени по профилю деятельности – на 1 год;
- ж) если работник является победителем и призером Всероссийских или областных конкурсов профессионального мастерства – на 1 год;
- з) длительной нетрудоспособности работника, его длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом или нахождения работника в длительном отпуске сроком до одного года – на 1 год после окончания болезни (командировки, отпуска);
- и) перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнением работника по сокращению численности или штата работников – на 1 год.

**4.16.** Применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий и по другим основаниям, осуществляется путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп, на величину повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммируются и применяются путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

**4.17.** Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных образовательных услуг.

**4.18.** В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа работы, наличия квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков

отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа (если документы находятся в профессиональной образовательной организации) или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при установлении квалификационной категории - со дня принятия соответствующего решения областной аттестационной комиссией комитета образования и науки Курской области;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня принятия уполномоченным органом решения о присвоении, награждении;

- при присуждении ученой степени кандидата наук или доктора наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования РФ решения о выдаче диплома кандидата наук, доктора наук.

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

**4.20.** Работодатель:

**4.20.1.** В целях снятия социальной напряженности информирует коллектив работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплат в разрезе всех категорий работников.

**4.20.2.** Не допускает снижения достигнутого уровня оплаты труда работников.

**4.21.** Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать каждого работника в письменной форме (путем выдачи расчетного листка):

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц: за первую половину месяца (аванс) – 21-го числа этого месяца, за вторую половину месяца (окончательный расчет) - 6-го числа месяца, следующего за расчетным.

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

**4.22.** Работодатель обязуется производить своевременную и в полном объеме выплату заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в соответствии с действующим законодательством, Коллективным договором и трудовыми договорами, а также производить:

- оплату ежегодного оплачиваемого отпуска (не позднее чем за 3 дня до его начала);
- оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей в соответствии со ст.155 ТК РФ;
- оплату времени простоя по вине работодателя и времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника в соответствии со ст.157 ТК РФ.

Работодатель также обязуется, не допускать возникновения задолженности по заработной плате и обеспечивать первоочередность выдачи начисленной заработной платы перед остальными платежами (в том числе и в случаях реорганизации или ликвидации профессиональной образовательной организации) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**4.23.** При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить не оспариваемую им сумму.

**4.24.** Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

**4.25.** Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

**4.26.** При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/100 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

**4.27.** Стороны признают, что работодатель не вправе обязать работника выполнять работу, обусловленную трудовым договором, если он сам не исполняет свою основную обязанность перед работником – своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет

право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу (исполнение трудовых обязанностей) на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом не допускается приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней работодатель признает простоем по его вине.

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

Период приостановления работы оплачивается работнику в размере его среднего заработка, исчисляемого по правилам ст.139 ТК РФ.

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

**4.28.** В случае проведения забастовки ввиду нарушения или невыполнения работодателем условий Коллективного договора заработная плата работникам, участвующим в забастовке, выплачивается в полном размере за весь период забастовки.

**4.29.** В случаях изменения условий и размеров оплаты труда, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении и изменении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера в трудовые договоры с работниками вносятся соответствующие изменения (путем заключения дополнительных соглашений к ним).

**4.30.** При введении новой системы оплаты труда и ее изменении (совершенствовании) заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой этим работникам до введения такой системы оплаты труда и ее изменении, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**4.31.** Система нормирования труда определяется работодателем на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

**4.32.** Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

**4.33.** Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца.

**4.34.** Стороны совместно способствуют совершенствованию организации труда,

обеспечивающей рост его эффективности, а также рациональному использованию рабочего времени.

**4.35.** Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения профкома.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

**5.1.** Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других работников профессиональной образовательной организации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов определяется правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, а также Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536, с учётом:

а) режима деятельности (работы) профессиональной образовательной организации, связанного с пребыванием в ней обучающихся в течение определённого времени и другими особенностями работы организации;

б) продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

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 (включая практическую подготовку обучающихся), индивидуальной работы с обучающимися, 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 и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Правила внутреннего трудового распорядка профессиональной образовательной организации утверждаются директором профессиональной организации с учётом мнения профкома.

**5.2.** Режим работы профессиональной образовательной организации – пятидневная

непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем.

При этом выходные дни вахтерам и сторожам предоставляются в различные дни недели (по «скользящему графику»).

Время начала и окончания работы профессиональной образовательной организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором.

**5.3.** Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю, в том числе:

педагогам-психологам и методистам - 36 часов в неделю;

концертмейстерам - 24 часа в неделю;

преподавателям и педагогам дополнительного образования - 18 часов в неделю.

При этом за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы преподавателей и педагогов дополнительного образования (работников, ведущих преподавательскую работу) принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

Для остальных категорий работников (административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции) и руководителей профессиональной образовательной организации (директора и его заместителей), кроме работников, указанных в п.5.4 настоящего Коллективного договора, норма рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

**5.4.** Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается также для:

- медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ);

- работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;

- иных работников, указанных в ст.92 ТК РФ.

При этом продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Отраслевого соглашения и настоящего Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

**5.5.** Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, указанных в п.5.3 Коллективного договора (кроме преподавателей и педагогов дополнительного образования), устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы преподавателей и педагогов дополнительного образования определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий 45 минут.

Возможность проведения спаренных занятий, а также продолжительность перерывов (перемен) между занятиями предусматривается локальным нормативным актом профессиональной образовательной организации с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

**5.6.** Объем учебной нагрузки педагогических работников профессиональной образовательной организации устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

**5.6.1.** При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

**5.6.2.** Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом профессиональной образовательной организации.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной (преподавательской) нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Окончательное распределение учебной (преподавательской) нагрузки, составление тарификационных списков на новый учебный год должно быть завершено в профессиональной образовательной организации не позднее 5 сентября текущего года.

Учебная нагрузка определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается только с их письменного согласия, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в профессиональной образовательной организации с учётом мотивированного мнения профкома.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

**5.6.3.** Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя (за исключением изменения объема учебной нагрузки преподавателей и педагогов дополнительного образования) в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

**5.6.4.** Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки преподавателей и педагогов дополнительного образования, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

**5.6.5.** 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 п.п.5.6.3 и 5.6.4 настоящего Коллективного договора.

**5.6.6.** 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.

**5.6.7.** Локальные нормативные акты профессиональной образовательной организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения

профкома.

**5.6.8.** Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения профессиональной образовательной организации.

**5.6.9.** При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых профессиональная образовательная организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах, за исключением случаев, предусмотренных п.5.6.5 настоящего Коллективного договора.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у преподавателей выпускных групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

**5.6.10.** Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в соответствии с п.5.6.8 настоящего Коллективного договора.

**5.6.11.** Определение учебной нагрузки преподавателей и педагогов дополнительного образования, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

**5.6.12.** Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

**5.6.13.** 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 директором профессиональной образовательной организации, его заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с п.п.5.6.1-5.6.10 настоящего Коллективного договора.

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

**5.6.14.** Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

При составлении расписаний занятий профессиональная образовательная организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

**5.7.** К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными

характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

**5.8.** Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала группы;

- правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся;

- планами и графиками профессиональной образовательной организации, утверждаемыми локальными нормативными актами в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, предметно-цикловых комиссий, работой по проведению родительских собраний;

- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами профессиональной образовательной организации, - 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, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте порядка и условий выполнения работ);

- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, руководство предметно-цикловыми комиссиями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- локальными нормативными актами профессиональной образовательной организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями.

**5.9.** При составлении графика дежурств в профессиональной образовательной организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием

занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

**5.10.** В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует профессиональная образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется. Это время работник вправе использовать по своему усмотрению.

**5.11.** В целях повышения профессионального уровня педагогических работников, а также обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени директор профессиональной образовательной организации при составлении расписаний занятий, планов и графиков работ, по возможности, предусматривает для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, в течение рабочей недели один свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

**5.12.** Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка профессиональной образовательной организации с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в профессиональной образовательной организации, так и за ее пределами.

**5.13.** Режим работы педагогических работников, выполняющим функции классного (группового) руководителя, кроме того, определяется планами и графиками классных (групповых) мероприятий, а также личными планами педагогического работника в зависимости от обстоятельств их реализации.

**5.14.** Режим работы руководителей профессиональной образовательной организации (директора и его заместителей) определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

**5.15.** Режим рабочего времени сторожей и вахтеров регулируется графиками сменности, которые составляются работодателем с учетом мнения профкома и доводятся до сведения указанных работников не позднее чем за 1 месяц до их введения в действие.

Для других работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в Учреждении (работников библиотеки, здравпункта, буфета-раздаточной, а также водителя), данный режим устанавливается заключенными с ними трудовыми договорами.

**5.16.** При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев установления длительного перерыва между занятиями при составлении расписания по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

**5.17.** Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся профессиональной образовательной организации и не совпадающие для педагогических и иных работников с их очередным отпуском, являются для них рабочим временем.

**5.17.1.** 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 нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных п.5.8 Коллективного договора (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

При этом график выходов педагогических работников на работу должен быть составлен до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

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

**5.17.3.** Во время зимних каникул работникам, ведущим преподавательскую работу, могут предоставляться свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

**5.17.4.** Режим рабочего времени руководителей профессиональной образовательной организации в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

**5.17.5.** Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском, могут привлекаться к выполнению организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации (мелкий ремонт после проведения целевого инструктажа; работа на территории; дежурство в профессиональной образовательной организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени на основании локальных актов, графиков и инструкций выполнения соответствующих работ.

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

**5.18.** Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности профессиональной образовательной организации по реализации образовательных программ) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В указанные периоды работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников профессиональной образовательной организации в каникулярное время.

Вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается директором профессиональной образовательной организации с учетом мнения профкома.

**5.19.** Педагогическим работникам, работающим в профессиональной образовательной организации по совместительству, продолжительность такой работы в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели, а для работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю.

Особенности работы по совместительству в профессиональной образовательной организации медицинских работников и работников культуры определяются постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

**5.20.** Неполное рабочее время устанавливается работнику в случаях, предусмотренных ст.93 ТК РФ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

**5.21.** Продолжительность ежедневной работы работников профессиональной образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст.94 ТК РФ.

**5.22.** Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

**5.23.** Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается в порядке и случаях и, предусмотренных ст.99 ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

**5.24.** Видами времени отдыха работников профессиональной образовательной организации являются: ежедневный отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни, установленные действующим трудовым законодательством РФ; отпуска.

**5.25.** В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее

время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.

Педагогическим работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, специальный перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися в буфете-раздаточной профессиональной образовательной организации в рабочее время.

**5.26.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в указанные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

**5.27.** Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и т.п., допускается по письменному распоряжению директора профессиональной образовательной организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**5.28.** Педагогическим работникам профессиональной образовательной организации в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни.

**5.29.** Работникам профессиональной образовательной организации предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка: руководителям (директору, заместителям директора) и педагогическим работникам - ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»), остальным работникам - продолжительностью 28 календарных дней.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 31 календарный день.

**5.30.** Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, указанным в ст.116 ТК РФ.

**5.31.** Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

**5.32.** Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в профессиональной образовательной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть

предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в профессиональной образовательной организации.

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы в профессиональной образовательной организации, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

**5.33.** Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и с учетом необходимости обеспечения нормальной работы профессиональной образовательной организации, а также благоприятных условий для отдыха работников.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в профессиональной образовательной организации.

**5.34.** Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы профессиональной образовательной организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

По письменному заявлению работника при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение работодатель осуществляет перенос части ежегодного оплачиваемого отпуска на период санаторно-курортного лечения с учетом времени в пути.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

**5.35.** По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**5.36.** Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников, указанных в ч.3 ст.125 ТК РФ.

Денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению работника и работодателя денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

**5.37.** Разделение отпуска на части, его перенос (полностью или частично), а также отзыв работника из отпуска осуществляются по приказу (распоряжению) работодателя.

**5.38.** При наличии у работодателя соответствующей финансовой возможности часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и другим работникам, указанным в ч.3 ст.126 ТК РФ.

**5.39.** При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска – 56 календарных дней.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющее не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

Остальным работникам денежная компенсация за полный рабочий год выплачивается

в случае, если они проработали не менее 11 месяцев.

**5.40.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;  
работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;  
родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака (собственного брака или брака ребенка работника), смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

**5.41.** Работодатель также обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – продолжительностью 1 календарный день;

- для проводов детей на военную службу по призыву - продолжительностью 1 календарный день;

- для переезда на новое место жительства - продолжительностью 2 календарных дня;

- для ухода за тяжелобольным близким родственником – продолжительностью 14 календарных дней.

**5.42.** Педагогические работники профессиональной образовательной организации, в том числе педагогическим работникам, работающим по совместительству, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы (в том числе без оплаты за счёт средств, полученных организацией от осуществления приносящей доход деятельности) сроком до 1 года (далее – длительный отпуск) в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644.

Конкретная продолжительность данного отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

При этом в длительном отпуске одновременно может находиться не более двух педагогических работников профессиональной образовательной организации.

**5.43.** Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления, в котором указываются даты начала и окончания отпуска.

Данное заявление должно быть подано педагогическим работником не позднее чем за 30 календарных дней до даты начала отпуска, указанной в заявлении.

**5.44.** Работодатель обязан рассмотреть заявление педагогического работника о предоставлении длительного отпуска и принять по нему решение в течение пяти рабочих дней со дня поступления заявления.

При этом в исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска педагогическому работнику может неблагоприятно отразиться на деятельности профессиональной образовательной организации, допускается с согласия работника перенос даты начала этого отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

**5.45.** Решение о предоставлении педагогическому работнику длительного отпуска оформляется распорядительным актом профессиональной образовательной организации.

**5.46.** В случае одновременного поступления более двух заявлений педагогических работников о предоставлении им длительного отпуска, составляется график длительных отпусков, утверждаемый работодателем с учетом мнения профкома в сроки, указанные в абз.1 п.5.43 настоящего Коллективного договора.

**5.47.** В случае поступления в период одновременного нахождения в длительном отпуске двух педагогических работников профессиональной образовательной организации еще одного заявления педагогического работника о предоставлении ему такого отпуска, данный отпуск этому работнику предоставляется не ранее окончания длительного отпуска первого из находящихся в нем работников.

**5.48.** О времени начала длительного отпуска педагогический работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

**5.49.** Длительный отпуск не может быть разделен на части, но должен быть продлен по заявлению педагогического работника в случае его временной нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске на число дней нетрудоспособности.

**5.50.** По соглашению между педагогическим работником и работодателем длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному удлиненному оплачиваемому отпуску работника.

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

**5.52.** За педагогическими работниками профессиональной образовательной организации, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), а также объём учебной нагрузки (при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп).

**5.53.** На время нахождения педагогического работника профессиональной образовательной организации в длительном отпуске работодатель вправе принять на его место другого работника, заключив с ним срочный трудовой договор.

**5.54.** При желании педагогического работника досрочно выйти из длительного отпуска он обязан письменно сообщить об этом работодателю не позднее чем за 10 календарных дней до предполагаемой даты выхода на работу. При этом в случае, если на место такого работника принят другой работник, с которым заключен срочный трудовой договор (далее – временный работник), возможность досрочного выхода педагогического работника на работу зависит от согласия временного работника на досрочное расторжение срочного трудового договора.

**5.55.** Стороны также считают необходимым предусмотреть:

**5.55.1.** Ежегодный оплачиваемый отпуск одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством по письменному заявлению в удобное для него время, а также предоставление ему 4-х дополнительных выходных дней в месяц (не за счет свободного или методического дня работника), оплачиваемых в размере среднего

заработка Фондом социального страхования в установленном порядке. Данная льгота распространяется и на работников, работающих по совместительству.

**5.55.2.** Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время (в сроки, указанные работником) продолжительностью до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за престарелым родителем в возрасте 80 лет и старше или за членом семьи - инвалидом с детства независимо от возраста.

Указанный отпуск, конкретная продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

## **6. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ**

**6.1.** Стороны договорились содействовать друг другу в реализации гарантий в области подготовки и дополнительного профессионального образования работников профессиональной образовательной организации.

**6.2.** Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования определяет работодатель.

**6.3.** Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем за счет средств профессиональной образовательной организации на условиях и в порядке, которые определяются Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**6.4.** Работодатель обязуется:

**6.4.1.** Определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом мнения профкома и с учетом перспектив развития профессиональной образовательной организации, а также ее кадрового состава и потребности в кадрах.

**6.4.2.** В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения ими определенных видов деятельности, в том числе обеспечивать реализацию права педагогических работников профессиональной образовательной организации на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

**6.4.3.** Осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

**6.4.4.** Включать в планы дополнительного профессионального образования (по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки) педагогических работников:

- предпенсионного возраста;
- испытывающих затруднения:

а) в связи с техническим переоснащением и развитием профессиональной образовательной организации;

б) в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий онлайн-обучения, применения новых инструментов оценки качества образования, использования инклюзивных технологий,

а также создавать условия для получения ими такого образования.

**6.4.5.** Создавать работникам, проходящим подготовку, необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять им гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

**6.4.6.** При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату, а работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, кроме того, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

**6.5.** Право работников профессиональной образовательной организации на подготовку и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

**6.6.** Аттестация педагогических работников профессиональной образовательной организации проводится в целях подтверждения их соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки профессиональной деятельности педагогических работников и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

**6.7.** Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276.

**6.8.** Аттестация в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям является обязательной, проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой профессиональной образовательной организацией.

**6.8.1.** Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии профессиональной образовательной организации в обязательном порядке включается представитель профкома.

**6.8.2.** Учитывая, что директор профессиональной образовательной организации является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на каждого педагогического работника, стороны считают нецелесообразным входить в состав аттестационной комиссии директору профессиональной образовательной

организации.

**6.8.3.** Данный вид аттестации не проходят:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) педагогические работники, проработавшие в профессиональной образовательной организации в занимаемой должности менее двух лет;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

**6.8.4.** Педагогический работник, имеющий статус молодого специалиста, не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия данного статуса.

**6.8.5.** В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет работнику, по возможности и с его письменного согласия, другую имеющуюся в профессиональной 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 (ч.3 ст.81 ТК РФ). Если такой перевод невозможен, трудовой договор с педагогическим работником может быть расторгнут в соответствии с п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ.

**6.9.** Стороны признают, что аттестационная комиссия профессиональной образовательной организации также дает рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н, и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

**6.10.** Стороны согласились, что аттестация педагогических работников профессиональной образовательной организации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) является исключительно добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника, подаваемого непосредственно в областную аттестационную комиссию комитета образования и науки Курской области, либо направляемого педагогическим работником в ее адрес по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей

общего пользования, в том числе сети "Интернет".

**6.11.** Заявления о проведении аттестации в целях установления квалификационной категории подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в профессиональной образовательной организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

Квалификационная категория устанавливается педагогическим работникам сроком на 5 лет, который продлению не подлежит.

**6.12.** Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, сохраняется в течение срока её действия:

а) при переходе педагогического работника в профессиональную образовательную организацию из другой образовательной организации, в том числе расположенной в другом субъекте Российской Федерации, независимо от типа и вида, а также преподаваемого предмета (дисциплины);

б) при возобновлении работы в должности, по которой была присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

в) при переходе на работу в профессиональную образовательную организацию из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

**6.13.** При принятии в отношении педагогического работника профессиональной образовательной организации, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии комитета образования и науки Курской области об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока ее действия.

**6.14.** Аттестация в целях установления квалификационной категории для педагогических работников профессиональной образовательной организации, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, ежегодно принимавших в межаттестационный период активное участие в районных (окружных), городских и областных мероприятиях, проводится по заявлению работника и согласованному с профкомом ходатайству педагогического совета профессиональной образовательной организации перед аттестационной комиссией комиссии комитета образования и науки Курской области о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности текущего аттестационного периода на основе п.п.36, 37 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

Данная льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

- имеющим государственные награды и почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный преподаватель" и др.;
- имеющим отраслевые награды;
- имеющим другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, награды иных ведомств при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- подтверждающим ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз без перерыва срока действия квалификационной категории;
- победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства.

**6.15.** Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством Российской Федерации, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель обязан не позднее чем за 3 месяца письменно предупредить педагогического работника об истечении срока действия квалификационной категории и создать ему необходимые условия для прохождения новой аттестации в целях установления квалификационной категории, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности - осуществить подготовку представления с учетом мотивированного мнения профкома.

Кроме того, работодатель обязан обеспечивать участие работника в аттестационных процедурах за счет средств профессиональной образовательной организации.

**6.16.** Стороны договорились оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории.

**6.17.** Стороны совместно разрабатывают меры обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава профессиональной образовательной организации, снижению текучести кадров.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**7.1.** Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников профессиональной образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений своей деятельности.

В целях создания условий для безопасного труда и реализации права работников на безопасный труд, предупреждения травматизма на рабочих местах и возникновения профессиональных заболеваний в профессиональной образовательной организации заключается Соглашение по охране труда.

**7.2.** Работники профессиональной образовательной организации имеют право на:

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на их рабочих местах федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, 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 Курской области, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на их рабочих местах, и в расследовании происшедших с ним несчастных случаев на рабочих местах или профессиональных заболеваний;
- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим Коллективным договором, Отраслевым соглашением, трудовым договором, если он занят на работах с вредными условиями труда;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (что не влечет за собой его привлечение к дисциплинарной ответственности);
- освобождение на основании письменного заявления от работы на один рабочий день один раз в три года (а работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, - на два рабочих дня один раз в год) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья. При этом конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

Работники имеют также и другие права в сфере охраны труда и здоровья, предусмотренные действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

**7.3.** Работодатель обеспечивает реализацию в профессиональной образовательной организации основных направлений государственной политики в области охраны труда, исполнение государственных нормативных требования охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах Курской области, создание безопасных условий и охрану труда, соответствие условий труда, предусмотренных заключенными с работниками трудовыми договорами, требованиям охраны труда.

При этом работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении образовательного процесса (безопасность рабочих мест), в том числе пожарную безопасность профессиональной образовательной организации в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области, а также содействие в проведении технической инвентаризации зданий и сооружений, переданных в оперативное управление профессиональной образовательной организации, в целях их дальнейшей безопасной эксплуатации в соответствии с санитарными и строительными нормами и правилами;
- функционирование и совершенствование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 ТК РФ, Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность (письмо Минобрнауки России от 25 августа 2015 года № 12-1077), приказом

комитета образования и науки Курской области от 20 января 2016 года №1-19а «Об утверждении Положения «Система управления охраной труда и обеспечение безопасности образовательного процесса в государственных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении комитета образования и науки Курской области»;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, включая установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и своевременную выдачу спецодежды и других средств индивидуальной защиты (а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену), смывающих и (или) обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными типовыми нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением (в случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной защиты работодатель не имеет права требовать от него исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ);
- обучение работников за счет средств работодателя безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки (не реже двух раз в год и в обязательном порядке – к началу каждого учебного года) знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, а также без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований и в случае медицинских противопоказаний;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;
- своевременное и качественное проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», принятие мер по улучшению условий труда работников с учетом результатов специальной оценки условий труда;
- организацию проведения 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, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, подготовки и аттестации;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому

регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти Курской области в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на рабочих местах и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также перевозку (транспортными средствами работодателя либо за его счет) работников, пострадавших от несчастных случаев или заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию (в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи) или к месту жительства работников;

- беспрепятственный допуск должностных лиц Государственной инспекции труда в Курской области, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, комитета по труду и занятости населения Курской области, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей технической инспекции труда Федерации организаций профсоюзов Курской области в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на рабочих местах и профессиональных заболеваний;

- выполнение в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, представлений органов общественного контроля об устранении выявленных нарушений прав и законных интересов работников в области охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на рабочих местах и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (по видам работ и профессий в соответствии со штатным расписанием) с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, а также наличие данных документов на рабочих местах и их соблюдение работниками;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

- сохранение за работником места работы (должность) и среднего заработка на время приостановления работы (как профессиональной образовательной организации в целом,

так и работы на конкретном рабочем месте) в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда (не по вине работника) либо перевод работника на это время (с его согласия) на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

- предоставление работнику при его отказе от выполнения работы в случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) другой работы на время устранения такой опасности, а в случае, если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, - оплату времени простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- соблюдение в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; установление перерывов для отдыха, включаемых в рабочее время; создание для инвалидов условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проведение других мероприятий;

- обучение лиц, поступающих на работу с вредными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

- разработку программ по улучшению условий и охраны труда, направленных на поддержание здоровья работников, проведение мероприятий, предусмотренных данными программами, а также ежегодное выделение средств на финансирование этих мероприятий, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на оказание услуг;

- использование возможности привлечения в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда (предупредительных мер по сокращению травматизма на рабочих местах и профессиональных заболеваний работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров) части (до 20%) сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, подлежащих перечислению работодателем в установленном порядке в Фонд социального страхования Российской Федерации в текущем финансовом году.

#### **7.4. Работники обязуются:**

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку

на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательное психиатрическое освидетельствование по направлению и за счет работодателя в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

#### **7.5. Работодатель:**

**7.5.1.** Проводит за свой счет обучение по охране труда и аттестацию (проверку знаний по охране труда) с сохранением среднего заработка на этот период специалиста по охране труда.

**7.5.2.** Создает необходимые условия для выполнения членами комиссии по охране труда профессиональной образовательной организации, уполномоченным лицом по охране труда профкома их функций по осуществлению общественного (профсоюзного) контроля за состоянием условий и охраны труда в профессиональной образовательной организации:

- обеспечивает нормативно-технической документацией, методической литературой;
- освобождает от основной работы (суммарно на 10 рабочих часов в месяц) с сохранением среднего заработка для выполнения вышеуказанных общественных обязанностей;

- проводит их обучение и проверку знаний по охране труда с освобождением от основной работы и с сохранением среднего заработка на период проведения обучения.

**7.5.3.** Предусматривает с учетом показателей эффективности и результативности работы стимулирующую выплату уполномоченному по охране труда профкома за эффективное участие в общественном управлении профессиональной образовательной организацией, создание и поддержку ее социально-привлекательного имиджа. Порядок и размер указанной выплаты определяется Положением об оплате труда.

**7.5.4.** Увольняет по своей инициативе уполномоченного лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя), помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома.

**7.5.5.** Предусматривает участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками при проведении образовательной деятельности. Представляет информацию в профсоюзные органы (профком и Курский обком Профсоюза) о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

**7.5.6.** Предусматривает в программах по улучшению условий и охраны труда и принимает меры для:

- оборудования для работников по установленным нормам санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, помещений для оказания медицинской помощи в соответствии с требованиями охраны труда и производственной санитарии;

- организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», производственной гимнастики, лечебной физической культуры с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны данные занятия; создания условий для занятия работников физической культурой и спортом.

## **7.6. Профком:**

**7.6.1.** Организует выборы и работу уполномоченного лица по охране труда профкома, инициирует создание совместной комиссии по охране труда, оказывает им помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

**7.6.2.** Силами уполномоченного лица по охране труда профкома, членов комиссии по охране труда осуществляют общественный контроль в области соблюдения работодателем законодательства по охране труда, пожарной, экологической безопасности и здоровья работников, выполнения программ по улучшению условий и охраны труда, мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, Соглашением по охране труда, их финансирования, за проведением специальной оценки условий труда, в т.ч. проводит проверки состояния условий и охраны труда на рабочих местах.

**7.6.3.** Развивает и совершенствует институт общественного контроля состояния охраны труда в профессиональной образовательной организации, содействует осуществлению уполномоченным лицом по охране труда профкома, членами комиссии по охране труда деятельности, направленной на повышение безопасности труда.

**7.6.4.** Осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников-членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза и уполномоченного лица по охране труда, представляет интересы работников-членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

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

**7.6.6.** Взаимодействует с комитетом образования и науки Курской области, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

**7.6.7.** Участвует в информационном обеспечении работников по вопросам охраны труда.

## **7.7. Стороны обязуются совместно:**

**7.7.1.** Обеспечивать участие своих представителей в расследовании произошедших с работниками профессиональной образовательной организации несчастных случаев и профессиональных заболеваний, принимать меры к недопущению сокрытия несчастных случаев, а также необходимые меры к их предотвращению.

**7.7.2.** Производить регулярный анализ состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний, и принятых мер по улучшению условий труда и предупреждению несчастных случаев при проведении образовательного процесса.

**7.7.3.** Содействовать выполнению направленных (внесенных) работодателю представлений (требований) технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченного лица по охране труда профкома об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

**7.7.4.** Практиковать совместное рассмотрение вопросов охраны труда и здоровья на совещаниях, заседаниях Совета профессиональной образовательной организации.

**7.7.5.** Способствовать повышению эффективности деятельности комиссии по охране труда профессиональной образовательной организации, содействовать повышению

квалификации специалиста по охране труда.

**7.7.6.** Содействовать созданию максимально благоприятных условий для работников, желающих сдать испытания Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" на территории Курской области.

**7.8.** В случае ухудшения условий труда в профессиональной образовательной организации, грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, которые создают непосредственную угрозу жизни и здоровью работников, уполномоченный по охране труда профкома вправе предъявлять работодателю требование о приостановке выполняемых работ и немедленном устранении выявленных нарушений.

**7.9.** Работодатель обязуется не допускать дискриминацию (ограничение в трудовых правах и свободах) представителей Профсоюза – работников профессиональной образовательной организации, выявивших нарушения требований охраны труда и здоровья в организации в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей.

**7.10.** Извещение о групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом направляется работодателем в установленные сроки:

- в Государственную инспекцию труда в Курской области;
- в прокуратуру Центрального административного округа г.Курска;
- в комитет по труду и занятости населения Курской области;
- в государственное учреждение «Курское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации»;
- в Федерацию организаций профсоюзов Курской области.

**7.11.** При повреждении здоровья или в случае смерти работника профессиональной образовательной организации вследствие несчастного случая на рабочем месте либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

**8.1.** Стороны пришли к соглашению о том, что, помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ и настоящим Коллективным договором (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам профессиональной образовательной организации предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки (ст.с.166-168 ТК РФ);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (гл.25 ТК РФ);
- при совмещении работы с получением образования (гл.26 ТК РФ);
- в некоторых случаях прекращения трудового договора (гл.27 ТК РФ);
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника (ст.234 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором.

**8.2.** При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых

работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

**8.3.** Педагогическим работникам, имеющим государственные награды и почетные звания Российской Федерации и Курской области, ставка заработной платы устанавливается в размерах, определяемых нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области.

**8.4.** Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

**8.5.** Работникам, защитившим в установленном законодательством Российской Федерации порядке диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук или диссертацию на соискание ученой степени доктора наук, после присуждения соответствующей ученой степени, подтверждаемого соответственно дипломом кандидата наук, дипломом доктора наук, производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок).

**8.6.** Работникам профессиональной образовательной организации (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременная выплата в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в том числе досрочно в связи с осуществлением педагогической деятельности (при наличии стажа работы в профессиональной образовательной организации не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в профессиональной образовательной организации. Право на данную выплату сохраняется и за педагогическими работниками, перешедшими на работу в профессиональную образовательную организацию их другой государственной или муниципальной образовательной организации Курской области по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности или штата работников, ликвидация или реорганизация этой образовательной организации).

**8.7.** Медицинским работникам устанавливаются надбавки за выслугу лет в порядке и на условиях, предусмотренных для медицинских работников системы здравоохранения.

**8.8.** Библиотечным работникам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Курской области для библиотечных работников организаций культуры.

**8.9.** Работникам профессиональной образовательной организации, признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, возмещаются за счет средств областного бюджета в порядке, определяемом законодательством Курской области, затраты на уплату процентов по кредитам и займам, полученным в российских кредитных организациях или иных организациях, имеющих право выдавать гражданам кредиты (займы) на приобретение или строительство жилья.

Возмещение затрат на уплату процентов по кредиту (займу), полученному на приобретение или строительство жилья, прекращается в случае увольнения работника из профессиональной образовательной организации, за исключением случая увольнения работника по независящим от него обстоятельствам (ликвидация профессиональной

образовательной организации, сокращение численности или штата ее работников организации), а также случая ухода работника на страховую пенсию по старости, в том числе досрочно, признания его полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, перевода работника в органы управления образованием, когда указанное право за работником сохраняется.

**8.10.** Работникам профессиональной образовательной организации, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме, предоставляются такие же гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации, как работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении образования впервые

**8.11.** Работники профессиональной образовательной организации, признанные в установленном порядке беженцами, имеют право на социальные гарантии, льготы и меры социальной поддержки наравне с гражданами Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Курской области (за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и международными договорами Российской Федерации).

**8.12.** Педагогическим работникам профессиональной образовательной организации, являющимся победителями (призерами) регионального конкурса профессионального мастерства «Преподаватель года», в соответствии с положениями о данном конкурсе в течение года устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу в следующих размерах:

- 50% - участнику, занявшему I место;
- 40% - участнику, занявшему II место;
- 30% - участнику, занявшему III место.

**8.13.** Работодатель обязуется:

**8.13.1.** Обеспечивать право работников профессиональной образовательной организации на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на рабочих местах и профессиональных заболеваний.

**8.13.2.** Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ в соответствии с действующим законодательством, не допуская появления задолженности по ним.

**8.13.3.** Обеспечивать достоверность и своевременность представления расчетов по страховым взносам, сведений о стаже и начисленных страховых взносах работников.

**8.13.4.** Обеспечивать сохранность архивных документов, подтверждающих трудовой стаж и заработную плату работников, осуществлять передачу архива правопреемникам, а в случае ликвидации профессиональной образовательной организации - архивным органам.

**8.13.5.** Оказывать работникам материальную помощь в случаях, предусмотренных Положением об оплате труда.

**8.13.6.** Предоставлять установленные льготы лицам, занятым на работах с вредными условиями труда, работами в условиях, отличающихся от нормальных в соответствии с законодательством.

**8.13.7.** Предоставлять молодым педагогам социальные льготы, гарантии и меры социальной поддержки в соответствии с разделом 9 настоящего Коллективного договора.

**8.13.8.** Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, либо о выделении им ссуд на его приобретение (строительство).

**8.13.9.** В пределах своей компетенции обеспечивать предусмотренное Законом Курской области от 09 декабря 2013г. № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области» право работников профессиональной образовательной организации, признанных в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, на возмещение затрат на уплату процентов по кредитам и займам, полученным в российских кредитных организациях или иных организациях, имеющих право выдавать гражданам кредиты (займы) на приобретение или строительство жилья.

**8.13.10.** Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся пайщиками кредитного потребительского кооператива «Образование», бесплатное перечисление из заработной платы работников на расчётный счёт кооператива паевых взносов и денежных перечислений в соответствии с условиями займа работников.

**8.13.11.** Предоставлять работникам, уволенным по сокращению численности или штата, возможность первоочередного трудоустройства в профессиональной образовательной организации при появлении свободных (в том числе вновь введенных) рабочих мест, как соответствующих квалификации работников, так и нижестоящих должностей (нижеоплачиваемых работ).

**8.14.** Профком обязуется из средств профсоюзного бюджета:

- организовывать на льготных условиях оздоровление членов Профсоюза и членов их семей в соответствии с Программой «Оздоровление» Курской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, содействовать направлению на санаторно-курортное лечение в первоочередном порядке работников-женщин, занятых на работах с вредными производственными факторами;
- организовывать работу по пропаганде здорового образа жизни, профилактике «синдрома профессионального выгорания», оказание поддержки проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных, спортивных и туристических мероприятий для работников и т.д.;
- вручать премии и подарки членам Профсоюза к праздникам и юбилейным датам, приобретать новогодние подарки для детей работников-членов Профсоюза;
- оказывать членам Профсоюза материальную помощь на лечение в связи с продолжительной болезнью, а также материальную помощь в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью близких родственников, стихийными бедствиями, несчастными случаями и трудными жизненными ситуациями в семьях членов Профсоюза, а также в других случаях в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

**8.15.** Профком:

**8.15.1.** Осуществляет общественный контроль за своевременным перечислением работодателем страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, рассматривает заявления и обращения работников по вопросам отчислений в указанные фонды.

**8.15.2.** Содействует обеспечению социальных гарантий работникам, предоставления им льгот, компенсаций и мер социальной поддержки в соответствии с действующим законодательством.

**8.16.** Стороны проводят совместную работу по разъяснению работникам профессиональной образовательной организации пенсионного законодательства, их прав и возможностей по повышению уровня своего пенсионного обеспечения, в том числе путем

их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения, корпоративных пенсионных программах (например, в Отраслевом негосударственном пенсионном фонде «Образование и наука»); совместно обеспечивают регистрацию работников в системе обязательного пенсионного страхования.

## **9. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

**9.1.** В целях развития потенциала профессиональной образовательной организации, эффективного участия молодежи в ее работе, вовлечения молодежи в активную профессиональную деятельность и общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов молодых педагогов Стороны проводят совместную работу по:

- закреплению молодых педагогов в профессиональной образовательной организации;
- содействию повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых педагогов, в рамках управления персоналом;
- развитию творческой инициативы и социальной активности молодежи;
- обеспечению их правовой и социальной защищенности.

**9.2.** Статус молодого специалиста сферы образования в Курской области (далее – молодой специалист, молодой педагог) возникает в течение года с момента получения им диплома об образовании (документа, подтверждающего право на осуществление педагогической деятельности) и действует в течение трёх лет, начиная со дня трудоустройства.

**9.3.** К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, соответствующие следующим требованиям:

- впервые получившие профессиональное или высшее образование, в том числе непедagogическое (при условии работы по педагогической специальности и соответствия профиля профессиональной деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе);

- приступившие к трудовой деятельности в государственной или муниципальной образовательной организации Курской области в течение 1 года со дня получения диплома о профессиональном или высшем образовании и взявшие на себя обязательство отработать не менее трех лет в системе образования Курской области;

- работавшие в период обучения в образовательной организации и продолжившие там работать по специальности после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность.

**9.4.** Статус молодого специалиста сохраняется при переходе работника в другую образовательную организацию или продлевается (продляется) на срок до трёх лет в следующих случаях:

- призыва на срочную военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

- направления (поступления) в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;

- предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

**9.5.** Стороны считают необходимым:

**9.5.1.** Осуществлять меры социальной поддержки в соответствии со ст.10 Закона Курской области от 09 декабря 2013г. № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области» выпускникам, окончившим профессиональные образовательные организации и (или) образовательные организации высшего образования, и работающим в профессиональной образовательной организации:

- устанавливать в течение первых трех лет работы повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке);

- устанавливать выпускникам, окончившим с отличием вышеуказанные образовательные организации, в течение первых трех лет работы повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад.

**9.5.2.** Содействовать созданию условий для профессионального роста молодежи; организовывать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

**9.5.3.** В целях усиления социальной защищенности молодых работников разрабатывать целевые комплексные программы по работе с молодежью и мероприятия по их реализации, включая меры по социально-трудовой адаптации молодых работников.

**9.5.4.** Внедрять в профессиональной образовательной организации различные формы поддержки и поощрения молодых педагогов, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности профессиональной образовательной организации.

**9.6.** Стороны договорились, что в отношении молодых специалистов работодатель:

**9.6.1.** При приеме на работу предоставляет должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, не устанавливает испытание (испытательный срок), определяет норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

**9.6.2.** Не проводит аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

**9.6.3.** Направляет молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, совершенствования методики, стимулирования профессионально-личностного развития и социальной активности.

**9.6.4.** Информировывает молодого специалиста, прибывшего на работу в профессиональную образовательную организацию, о возможности получении всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

**9.6.5.** Создает условия для активного участия молодых специалистов в деятельности профессиональной образовательной организации, поддерживает патриотическое, физическое воспитание молодежи, ведение ею здорового образа жизни.

**9.6.6.** Содействует участию молодых специалистов в работе Молодежных советов и других педагогических общественных объединений.

**9.6.7.** Обеспечивает финансирование и реализацию в профессиональной образовательной организации комплексных программ по работе с молодежью.

**9.7.** Стороны совместно проводят посвящение и поздравления молодых педагогов – членов Профсоюза, а в случае необходимости оказывают им материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета.

**9.8.** Профком:

**9.8.1.** Принимает меры по защите социально-трудовых и экономических прав молодежи; содействует обеспечению гарантий и расширению прав молодежи на обучение, достойную заработную плату, участие в управлении профессиональной образовательной организацией, на отдых.

**9.8.2.** Предусматривает в бюджете первичной профсоюзной организации КПК не менее 5 % средств на реализацию молодежной политики.

**9.8.3.** Вовлекает молодежь в ряды членов Профсоюза, содействуют созданию условий для реализации ее профессиональных потребностей.

**9.8.4.** Вырабатывает и реализует меры поощрения молодежи из числа членов Профсоюза, достигнувших высоких показателей в труде.

**9.8.5.** Оказывают помощь в проведении массовых трудовых, культурных, спортивных мероприятий для молодежи, в организации досуга и отдыха.

## **10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

**10.1.** Стороны признают права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации КПК, ее выборных органов, права работников профессиональной образовательной организации - членов Профсоюза, определенные ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуемые с учетом Соглашения между Администрацией Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Ассоциацией – объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на 2019-2021 годы, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы, Регионального отраслевого соглашения между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2019-2021 годы и настоящего Коллективного договора.

**10.2.** Первичная профсоюзная организация КПК независима в своей деятельности работодателя, ему не подотчетна и не подконтрольна, взаимоотношения с ним строит на основе социального партнерства, диалога и сотрудничества.

**10.3.** Первичная профсоюзная организация КПК свободно распространяет информацию о своей деятельности, имеет право на организацию и проведение собраний, митингов, шествий, демонстраций, пикетирования, забастовок и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников-членов Профсоюза.

**10.4.** Стороны обращают внимание на то, что работодатель в соответствии с действующим законодательством обязан:

**10.4.1.** Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации КПК, способствовать ее деятельности как законного представителя интересов работников профессиональной образовательной организации, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию первичной профсоюзной организации КПК.

**10.4.2.** Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные правовые документы; обеспечивать уборку выделяемого помещения и осуществлять техническое обслуживание переданной в пользование оргтехники, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства для обеспечения деятельности профкома.

**10.4.3.** Предоставлять профкому возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

**10.4.4.** Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы в профессиональной образовательной организации, другим социально-экономическим вопросам.

**10.4.5.** Своевременно рассматривать заявления, обращения, требования и предложения профкома и давать на них мотивированный ответ, не препятствовать профкому в реализации его права участвовать в рассмотрении работодателем своих предложений; в обязательном порядке рассматривать все требования, предложения, вынесенные на профсоюзных собраниях, и в течение месяца принимать соответствующие меры.

**10.4.6.** Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта профессиональной образовательной организации на расчётный счёт первичной профсоюзной организации КПК членских профсоюзных взносов (добровольных взносов) из заработной платы работников в размере 1 (одного) процента. Перечисление данных взносов производится в полном объеме и одновременно с перечислением работникам заработной платы.

Первичная профсоюзная организация КПК в лице председателя осуществляет контроль за своевременностью и полнотой перечисления профсоюзных взносов (добровольных взносов) работодателем.

**10.4.7.** Не препятствовать представителям профкома в посещении рабочих мест, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

**10.4.8.** Привлекать представителей профкома к осуществлению контроля за правильностью расходования средств из фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы и внебюджетного фонда.

**10.4.9.** Не допускать какие-либо ограничения гарантированных действующим законодательством Российской Федерации и Курской области социально-трудовых прав и свобод, а также каких-либо форм воздействия (непродвижение по работе, увольнение и т.п.) в отношении любого работника профессиональной образовательной организации в связи с его принадлежностью к Профсоюзу и (или) его участием в профсоюзной деятельности. При заключении трудового договора с работником не препятствовать его вступлению в члены Профсоюза.

**10.5.** Председатель первичной профсоюзной организации КПК, члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченное лицо по охране труда профкома, представители первичной профсоюзной организации КПК в комиссии по охране труда профессиональной образовательной организации освобождаются от основной работы с сохранением с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников профессиональной образовательной организации, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Стороны согласились распространить данное положение также и на работников профессиональной образовательной организации, являющихся членами комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора, предоставляя им 7 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности.

Члены профкома также освобождаются от основной работы с сохранением среднего

заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

**10.6.** Представители профкома входят в состав коллегиальных органов управления профессиональной образовательной организации, аттестационной комиссии, комиссии по проверке готовности профессиональной образовательной организации к началу учебного года и других комиссий, созданных и действующих в профессиональной образовательной организации.

**10.7.** Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в уставную деятельность первичной профсоюзной организации КПК.

**10.8.** Стороны согласились, что работники, входящие в состав профкома, и не освобожденных от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию в виде увольнения без предварительного согласия профкома, а председатель первичной профсоюзной организации КПК, не освобожденный от основной работы, не может быть подвергнут аналогичному дисциплинарному взысканию без учёта мотивированного мнения Курского обкома профсоюза работников народного образования и науки РФ.

**10.9.** При применении дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением, к работникам, входящим в состав профкома, необходимо учитывать мотивированное мнение профкома, а при применении такого же дисциплинарного взыскания к председателю первичной профсоюзной организации КПК - мотивированное мнение Курского обкома профсоюза работников народного образования и науки РФ как вышестоящего выборного профсоюзного органа.

**10.10.** Перемещение или временный перевод работников, входящих в состав профкома, на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома.

**10.11.** Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, а увольнение председателя первичной профсоюзной организации КПК - с согласия Курского обкома профсоюза работников народного образования и науки РФ.

**10.12.** Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченного лица по охране труда профкома и представителей первичной профсоюзной организации КПК в комиссии по охране труда профессиональной образовательной организации, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профкома.

**10.13.** Увольнение работников профессиональной образовательной организации, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.373 ТК РФ.

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

**10.15.** Члены профкома и иные представители первичной профсоюзной организации

КПК, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

**10.16.** Первичная профсоюзная организация КПК может иметь в собственности денежные средства и иное имущество, необходимое для обеспечения уставной деятельности.

**10.17.** Первичная профсоюзная организация КПК владеет, пользуется и распоряжается принадлежащим ей на праве собственности имуществом для использования его в интересах работников-членов Профсоюза и в своих интересах.

**10.18.** Первичная профсоюзная организация КПК распоряжается оставшимися в её распоряжении средствами после выполнения финансовых обязательств перед вышестоящими профсоюзными органами в соответствии с их решениями.

**10.19.** Работодатель признает неприкосновенность права собственности первичной профсоюзной организации КПК и обязуется не допускать ограничения ее независимой финансовой деятельности.

**10.20.** Первичная профсоюзная организация КПК не отвечает по обязательствам профессиональной образовательной организации, которая в свою очередь не отвечает по обязательствам первичной профсоюзной организации КПК.

**10.21.** Первичная профсоюзная организация КПК вправе обращаться в:

- в вышестоящие профсоюзные органы с ходатайством о защите прав и интересов членов Профсоюза в государственных органах и органах местного самоуправления;
- соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления и вышестоящие профсоюзные органы для разрешения споров, связанных с деятельностью первичной профсоюзной организации и защитой прав и интересов работников-членов Профсоюза.

**10.22.** Интересы первичной профсоюзной организации КПК в органах государственной власти, органах местного самоуправления, перед работодателями, общественными и иными органами и организациями представляет председатель первичной профсоюзной организации КПК как ее единоличный выборный исполнительный орган.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**11.1.** Контроль за выполнением условий настоящего Коллективного договора осуществляется его Сторонами, их представителями, в том числе уполномоченным лицом по охране труда от профкома, а также соответствующими органами по труду.

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.

**11.2.** Стороны:

**11.1.1.** Доводят текст Коллективного договора до сведения всех работников профессиональной образовательной организации и разъясняют им его условия.

**11.1.2.** Соблюдают и реализуют закрепленные настоящим Коллективным договором договорённости.

**11.1.3.** Совместно разрабатывают и утверждают план мероприятий по реализации Коллективного договора, не реже одного раза в год подводят итоги его выполнения и

отчитываются о них на общем собрании работников профессиональной образовательной организации.

**11.1.4.** Регулярно освещают на официальном сайте профессиональной образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения Коллективного договора.

**11.1.5.** Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

**11.1.6.** Соблюдают в период действия настоящего Коллективного договора установленный действующим законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров; используют все возможности для устранения причин и условий, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования трудовым коллективом профессиональной образовательной организации крайней меры их разрешения - забастовки.

**11.3.** Профком осуществляет контроль в том числе за:

- соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, предоставлением работникам профессиональной образовательной организации социальных гарантий, компенсаций, льгот и мер социальной поддержки в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курской области, а также настоящим Коллективным договором;
- своевременностью представления работодателем в органы Пенсионного Фонда Российской Федерации достоверных сведений о зарплате работников и об уплаченных за них страховых взносах;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них необходимых записей, в том числе об установлении квалификационных категорий по результатам аттестации педагогических работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью и своевременностью удержания и перечисления на расчётный счёт первичной профсоюзной организации КПК членских профсоюзных взносов.

**11.4.** Профком также проводит мониторинг социально-трудовой сферы в профессиональной образовательной организации и информирует работников о его результатах.

**11.5.** За уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению или изменению Коллективного договора, неправомерный отказ от подписания согласованного Коллективного договора, непредоставление имеющейся у них информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение предусмотренных им обязательств и другие противоправные действия (бездействие) представители Сторон несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**11.6.** В случае нарушения работодателем условий Коллективного договора первичная профсоюзная организации КПК и профком вправе направлять им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с федеральным законом.

**11.7.** Профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц профессиональной образовательной организации,

не выполняющих обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

По требованию профкома работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если оно не выполняет своих обязательств по Коллективному договору.

**11.8.** Уполномоченное лицо по охране труда от профкома имеет право обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении Коллективного договора.

**11.9.** По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя дополнительную ответственность несёт собственник (учредитель) профессиональной образовательной организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**12.1.** Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует по 31 декабря 2021 года включительно.

Коллективные переговоры по подготовке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 30 сентября 2021 года.

**12.2.** Стороны вправе продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

**12.3.** Любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего.

**12.4.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования профессиональной образовательной организации, изменения ее типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем профессиональной образовательной организации.

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

При реорганизации профессиональной образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

**12.5.** Изменение и дополнение настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном настоящим ТК РФ для его заключения.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются в виде дополнительных соглашений, которые являются неотъемлемыми частями Коллективного договора и доводятся до сведения всех работников. При этом данные изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями Коллективного договора в предыдущей редакции.

В случае принятия органами государственной власти или работодателем решений (законов, иных актов, содержащих нормы трудового права), улучшающих правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Коллективным договором, данные решения начинают

действовать с момента их вступления в силу.

**12.6.** Коллективный договор подлежит регистрации в комитете по труду и занятости населения Курской области.

**12.7.** Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курский педагогический колледж» в сети «Интернет» ([www.kurskpk.ucoz.ru](http://www.kurskpk.ucoz.ru)) в двухнедельный срок с момента его регистрации в комитете по труду и занятости населения Курской области.

**12.8.** Настоящий Коллективный договор составлен и подписан в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу: по одному экземпляру – для каждой из Сторон и один экземпляр – для комитета по труду и занятости населения Курской области.

Настоящий Коллективный договор подписан Сторонами:

От работодателя

Директор  
областного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
«Курский педагогический колледж»  
\_\_\_\_\_ (О.И. Бондарева)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.  
М.П.

От работников  
Председатель  
первичной профсоюзной организации  
Курского педагогического колледжа  
Профсоюза работников образования и науки  
Российской Федерации  
\_\_\_\_\_ (И.В. Ушаков)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.  
М.П.

*Приложение №1 к Коллективному договору  
областного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
«Курский педагогический колледж»  
на 2019- 2021 годы*

**Перечень должностей, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по другой должности**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; методист; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы (деятельности) по основной должности)
Старший (методист, педагог дополнительного образования)	Аналогичная должность без названия «старший»
Учитель (старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, руководитель, инструктор, педагог дополнительного образования) по физической культуре (физическому воспитанию), в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР (по согласованию с учредителем) и других организаций дополнительного образования	Преподаватель физкультуры (физвоспитания); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы (деятельности) по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы (деятельности) по основной должности)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств)	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Учитель в общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации

**Примечание:** В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель профессиональной образовательной организации. Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются

аттестационной комиссией, формируемой профессиональной образовательной организацией для аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям, на основании письменного заявления работника. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимается руководителем профессиональной образовательной организации с учетом рекомендаций аттестационной комиссии.

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 1037  
« 12 » 12 2019

Подпись И. В. Ушаков

Пропиновано, пронумеровано и  
скреплено печатью 528 стр.  
Директор ОБНПОУ «КПК»

И. В. Ушаков  
О. И. Бондарева

Председатель первичной профсоюзной  
организации

