

Директор ОГБПОУ УТПиТ

Председатель профсоюзного комитета
ОГБПОУ УТПиТ

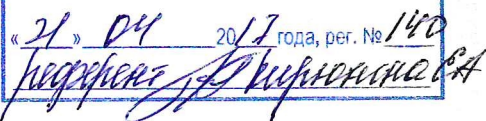

_____ А.А. Красников
«14» апреля 2017 год



_____ Н.А. Гиндикина
«14» апреля 2017 год


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Ульяновский техникум питания и торговли»
(ОГБПОУ УТПиТ)
на 2017 – 2019 годы

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

«14» 04 2017 года, рег. № 140


I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (*далее – Договор*) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ульяновский техникум питания и торговли» и устанавливающим общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы.

1.2. Сторонами договора (*далее – стороны*) являются:

работодатель – в лице его представителя – директора областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ульяновский техникум питания и торговли» (ОГБПОУ УТПиТ) Красникова Андрея Анатольевича (*далее – Учреждение, работодатель*);

работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников торговли, общественного питания и предпринимательства «Торговое единство», в лице их представителя – председателя профкома работников ОГБПОУ УТПиТ Типикиной Надежды Александровны (*далее – Профсоюз*).

1.3. Данный договор распространяется на всех работников Учреждения.

Работодатель и Профсоюз могут заключать иные соглашения в соответствии с ч. 10 ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профкома, а также на работников, не являющихся членами Профкома, но уполномочивших Профком на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

II. Трудовые отношения

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

2.1.1. Трудовые договоры с работниками Учреждения заключаются в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

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

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации с учетом положений коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов Учреждения. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель в соответствии 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 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

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

2.3. Работодатель обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.4. Работники Учреждения, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования, включая руководителей и их

заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы педагогическим, руководящим и иным работникам Учреждения осуществляется с учетом мнения Профсоюза и при условии, если преподаватели, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 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» не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8. и подпункте 2.8 1 приложения N 1 к настоящему приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся групп, сокращением количества групп. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временного

отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

восстановления на работе преподавателя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте 2 пункта 2.8 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.11. При установлении преподавателям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания дисциплин. Объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.13. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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.

2.14. Работники обязаны в сфере трудовых отношений:

качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

III. Оплата труда и нормы труда

При регулировании оплаты труда Работодатель и Профсоюз исходят из того, что:

3.1. Система оплаты труда в Учреждении определяется в соответствии с региональным законодательством по оплате труда: Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 г. № 547-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области», коллективным договором и локальными нормативными правовыми актами.

3.2. Работодатель с участием профсоюзной организации разрабатывает положение об оплате труда работников Учреждения.

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с профсоюзной организацией (принцип прозрачности).

3.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, 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 Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его 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.

3.5. Работодателем учитываются особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования:

3.5.1. Исходя из определённого преподавателям фактического объёма годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной заработной платы за выполнение

учебной (преподавательской) работы. Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путём умножения часовой ставки преподавателя на определённый ему объём годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путём деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

3.5.2 Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объёма учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.6. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объём годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.7. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объёма годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объёма годовой учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

3.8. Учебная нагрузка, выполненная при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего объёма годовой учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточнённого объёма годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчёт средней месячной заработной платы преподавателей.

3.9. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

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

За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации, сохраняется заработная плата в полном размере.

3.12. Для установления премий по итогам работы в Учреждении создается рабочая комиссия, которая организует работу, по оценке результативности и эффективности деятельности работников Учреждения. Результативность и эффективность деятельности работников Учреждения оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей.

Перечень критериев и показателей деятельности работников Учреждения утверждается локальным нормативным актом по согласованию с Профсоюзом или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников Учреждения.

3.13. По представлению рабочей комиссии премии распределяются коллегиальным органом Учреждения в соответствии с порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников, утвержденным локальным нормативным актом.

3.14. Работникам Учреждения может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, но не более одного оклада (должностного оклада), в связи с профессиональным праздником, юбилейной и праздничной датами, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию.

3.15. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников Учреждения.

Установление надбавок за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и квалификационную категорию носит обязательный характер.

3.16. При оплате труда педагогических работников надбавки за тип и вид Учреждения, за выслугу лет и за квалификационную категорию рассчитываются с учетом учебной нагрузки, установленной при тарификации.

3.17. Оплата труда педагогических работников Учреждения определяется с учетом:

установленной продолжительности времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

объемов учебной (педагогической) работы;
порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

3.18. Оплата труда педагогических работников (преподавателей) осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало учебного года по форме, установленной Министерством образования и науки Ульяновской области.

В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

3.19. Руководителю Учреждения, его заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам Учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

3.20. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы.

3.21. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между ними. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Выполнение другой части педагогической работы работниками Учреждения, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связано с:

участием в работе педагогических, методических советов, проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или законным представителям, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по

обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых обучающимся для отдыха различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении учитываются режим работы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

3.22. Продолжительность рабочего времени специалистов по психологии составляет 36 часов в неделю.

3.23. Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения Профсоюза. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск в целях определения объема учебной нагрузки на новый учебный год, групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп или часов по учебному плану по преподаваемым дисциплинам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, её объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается должностной оклад, устанавливается только с их письменного согласия.

На педагогических работников, для которых Учреждение является местом основной работы, могут возлагаться обязанности по обучению детей на дому в

соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе. В данном случае учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка устанавливается при ее распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении (включая руководителя), 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) осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается в порядке, предусмотренном настоящим пунктом.

3.24. Должностные оклады руководителей физического воспитания, преподавателей-организаторов (преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности) устанавливаются с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год (9 часов в неделю).

Преподавательская работа указанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в том же Учреждении оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы сверх установленных норм допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3.25. Руководящие работники Учреждения, а также педагогические работники (социальные педагоги) не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут на условиях почасовой оплаты вести преподавательскую работу или занятия в объединениях (кружках, секциях, клубах и др.) в том же Учреждении, но не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада.

При отсутствии педагогических работников по соответствующим предметам они могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю. В случае, когда указанные работники получают по основной работе 0,5 размера должностного оклада, ставки заработной платы, им разрешается вести преподавательскую работу не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

Выполнение преподавательской работы руководителем Учреждения осуществляется по согласованию с Министерством образования и науки Ульяновской области.

Заместителям директора, руководителям структурных подразделений не разрешается совмещение должностей с другими руководящими должностями (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне Учреждения.

Оплата труда привлеченных специалистов осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.

Руководитель осуществляет распределение учебной нагрузки с учетом мнения профсоюзной организации и несет ответственность за ее выполнение каждым работником Учреждения.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на учебный год ограничивается: 1440 часов в год для преподавателей Учреждения.

3.26. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) допускается только по согласованию с Министерством образования и науки Ульяновской области.

3.27. Педагогическим работникам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), объем учебной нагрузки устанавливается на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения в соответствии с порядком исчисления заработной платы работникам Учреждения.

3.28. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года заработная плата выплачивается в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

3.29. Предельный уровень соотношения размера средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и размера средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

3.30. Работникам может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств, направляемых на оплату труда: в связи с профессиональным праздником, юбилейной или праздничной датами, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию до двух должностных окладов.

IV. Рабочее время и время отдыха

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

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.3. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями - суббота и воскресенье. Общая продолжительность рабочей недели заместителей директора, инженерно-технических, административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, составляет 40 часов в неделю.

Работа заместителей руководителя учреждения и заведующих отделениями регулируется:

- графиками и планами работы;
- расписанием учебных занятий;
- личными планами работы;
- графиком дежурства в Учреждении в период образовательного процесса.

4.4. Педагогическим работникам установлено сокращенное рабочее время - 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за

больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников, не допускающего перерывов между занятиями более 2 часов.

Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительского собрания и т.п.), педагогический работник использует по своему усмотрению.

4.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа со студентами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга и т.д.

Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4.6. Для работников, указанных в пункте 4.3, устанавливается следующий режим работы:

начало работы – 8.00, обеденный перерыв – 30 минут по скользящему графику, окончание работы – 16.30;

заместители руководителя привлекаются к дежурству по Учреждению в качестве дежурного администратора с целью организации контроля за выполнением режима дня обучающимися, обеспечением порядка и дисциплины в течении учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающимися, приема ими пищи;

за работу, связанную с обеспечением руководства деятельностью учреждения и дежурство в Учреждении в период образовательного процесса после окончания рабочего времени, данной категории работников предоставляется время для отдыха в другой день недели в зависимости от отработанного времени.

4.7. Допускается по согласованию с непосредственным руководителем структурного подразделения смещение начала и окончания рабочего дня, но не более чем на 2 часа.

4.8. В целях соблюдения непрерывности учебного процесса допускается смещение времени обеденного перерыва.

4.9. Продолжительность рабочего дня сторожей определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

4.10. Работодатель ведет учет прихода на работу и уход с работы работников Учреждения.

4.11. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование).

В случае неявки на работу по причине болезни работник обязан представить листок нетрудоспособности.

4.12. Организация учебных занятий:

Время начала и окончания учебных занятий предусматривается расписанием учебных занятий. Начало учебных занятий – 8.00, окончание занятий – 20.00.

Продолжительность академического часа составляет 45 минут, перерыв между парами занятий - 10 минут, между уроками одной пары - 5 минут. В течение учебного дня устанавливается два перерыва для приема пищи по 20 минут.

4.13. Учебные занятия в Учреждении проводятся в соответствии с расписанием, которое утверждается руководителем.

4.14. Расписание учебных занятий составляется в соответствии с учебным планом на семестр, вывешивается в отведенном месте не позднее, чем за две недели до начала занятий. Для проведения факультативных занятий составляется отдельное расписание.

4.15. Вход в аудиторию после звонка на занятия запрещается до перерыва. В исключительных случаях правом входа в аудиторию пользуется руководитель или заместитель руководителя.

Присутствие посторонних лиц на занятиях допускается с разрешения руководителя или заместителя руководителя по учебной работе.

4.16. Запрещается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных поручений и проведения мероприятий, проводить собрания (заседания, совещания) по общественным вопросам.

4.17. Во время каникул, а также до начала отдыха и после его окончания, педагогические работники могут привлекаться к участию в работе методических комиссий и объединений, семинаров и других мероприятий, связанных с повышением квалификации и совершенствованием теоретических знаний педагогических работников.

4.18. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом, либо локальным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации). В этом случае, работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.20. Время каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.21. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.22. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.23. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учётом мнения Профсоюза утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и Профсоюза.

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе

отпуска по указанным причинам преимущество в выборе новой даты начала отпуска остаётся за работником.

4.24. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, 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.

4.25. В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» устанавливается основной удлиненный оплачиваемый ежегодный отпуск продолжительностью 56 календарных дней, которым могут пользоваться лица, замещающие должности, директора, заместителя директора, заведующие структурными подразделениями и их заместители, мастера производственного обучения, методисты, преподаватели, руководители физического воспитания, преподаватели – организаторы основ безопасности жизнедеятельности, педагоги дополнительного образования, тьюторы и некоторые другие, при условии, что деятельность указанных лиц связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.26. Заместителям руководителя учреждения по административно-хозяйственной части, информатизации образовательного процесса предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.27. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.28. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.29. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.30. Работодатель обязан:

в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации и на основании письменного заявления предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работающим, в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

на юбилей – 1 день;

матерям, имеющим детей – первокласников – 1 день (1 сентября);

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.31. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учётом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда Работодатель сохраняет:

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

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

4.32. При решении вопроса о предоставлении работникам длительного отпуска сроком до одного года работодатель учитывает положения федерального законодательства.

V. Условия и охрана труда

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

5.1. Работодатель:

5.1.1. Осуществляет учёт и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников Учреждения и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчётность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;

5.1.2. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчётном периоде на производстве, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении Учреждению денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

5.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности Учреждения и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями;

5.1.4. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.5. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Учреждения.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

5.1.6. Создаёт службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в соответствии со ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.7. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.1.8. Обеспечивает за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.9. Предусматривает участие технического инспектора труда Областной организации Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляет информацию в Профсоюз о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.1.10. Обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

5.2. Профсоюз:

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

5.2.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляет интересы членов Профсоюза в суде.

5.2.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных действующим законодательством.

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

5.2.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда Учреждения, организует их обучение за счёт средств Фонда социального страхования и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

5.3. Стороны договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда Областной организации Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда и

уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных Работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Работодатель:

6.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи преподавателям и ученым из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу Учреждения по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах Учреждения, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

6.1.3. Координирует деятельность Учреждения, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя в общественном сознании.

6.1.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала Учреждения, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников Учреждения.

6.1.5. Информировывает Областную организацию Профсоюза не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Учреждения, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

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

6.3. Стороны совместно:

6.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников Учреждения.

6.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Учреждения.

6.4. Стороны договорились:

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

6.4.2. Содействовать формированию системы региональных конкурсов профессионального мастерства с целью поддержки и профессионального развития педагогических работников Учреждения.

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

6.4.4. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых Учреждением.

6.5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.5.5. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование (далее ДПО), включая обучение новым профессиям (статья 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.5.6. Педагогические работники имеют право на ДПО по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

6.5.7. Работодателю на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации), предоставлено право определять необходимость ДПО работников для собственных нужд. Формы подготовки и ДПО работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа

работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.5.8. Работодатель согласно ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации при направлении работника на профессиональное обучение или ДПО с отрывом от работы сохраняет за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или ДПО с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, регулируется ст. 168 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой в случае направления работника в служебную командировку работодатель обязан возмещать ему:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения работодателя.

6.5.9. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

6.5.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173–176 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5.11. При выполнении работодателем условий договора, связанного с ДПО, включая предоставление гарантий, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения ДПО, в том числе в случаях, когда ДПО осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы.

Отказ педагогического работника от прохождения ДПО в таких случаях будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5.12. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность (утвержденного приказом

Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 г. № 276) с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Педагогическим работникам Учреждения должны предоставляться дополнительные меры социальной поддержки и стимулирования в соответствии с Законом Ульяновской области от 13 августа 2013 г. N 134-ЗО «Об образовании в Ульяновской области» в размере, устанавливаемом Правительством Ульяновской области независимо от объёма учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

7.1.2. Педагогические работники Учреждения имеют право на оказание услуг по оздоровлению, за счёт средств областного бюджета Ульяновской области в оздоровительных организациях, расположенных на территории Ульяновской области, в соответствии с Законом Ульяновской области от 29 мая 2012 г. № 65-ЗО «Об организации оздоровления работников бюджетной сферы на территории Ульяновской области».

7.1.3. Педагогическим работникам Учреждения - молодым специалистам (далее - молодые специалисты) предоставляются меры социальной поддержки в соответствии с Законом Ульяновской области от 02.05.2012 № 49-ЗО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий молодых специалистов на территории Ульяновской области».

Молодым специалистам предоставляются следующие меры социальной поддержки:

единовременная денежная выплата в размере 10000 рублей;

ежемесячная денежная выплата в размере 1000 рублей.

7.1.4. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников либо уходом на пенсию по старости, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся аттестация до окончания срока её действия.

7.1.5. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе Профсоюза или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

7.1.6. Руководители и заместители руководителей, совмещающие свою должность с должностью педагогического работника, аттестуются в качестве педагогического работника аттестационной комиссией Министерства образования и науки Ульяновской области.

7.1.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности, также как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

7.1.9. В исключительных случаях истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории, но не более 90 дней.

7.2. Если порядком предоставления средств не установлено иное, Учреждение самостоятельно определяет направления использования средств, полученных им из бюджета Ульяновской области и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

укрепление материально-технической, базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам;

установление дополнительных гарантий и компенсаций работникам коллективным договором, соглашениями.

7.3. Работнику, в пределах средств на оплату труда, может быть оказана материальная помощь в размерах до двух должностных окладов в случаях:

вступления работника в брак;
рождения у работника ребенка либо усыновления им ребенка;
наличия у работника тяжелого заболевания, требующего продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;
смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников работника;
иных обстоятельств, признанных на основании представленных документов уважительными.

7.4. Работникам может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств, направляемых на оплату труда: в связи с профессиональным праздником, юбилейной или праздничной датами, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию до двух должностных окладов.

7.5. В случае расторжения трудового договора по соглашению сторон Работодатель может выплачивать работнику выходное пособие в размере до двух должностных окладов.

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения;

7.6.2. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости;

7.6.3. Уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

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

В случае ликвидации Учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации) и сокращением численности или штата (пункт 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Профсоюза (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года (и другие категории работников).

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

При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу

работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников – членов Профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии.

VIII. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего договора, иных соглашений, устава учреждения.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель обязан:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию Профсоюза.

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

8.2.3. Не препятствовать представителям профсоюзной организации в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.4. Предоставлять профсоюзной организации по её запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

8.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта

организации на расчётный счёт профсоюзной организации средств в размере 1% одновременно с выплатой заработной платы. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

8.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзной организации, членами которой они являются, руководитель профсоюзной организации - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзной организации, членами которой они являются.

8.3.2. Члены профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

8.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

8.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией учреждения либо отсутствием в учреждении соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

8.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзной организации социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в Учреждении, в соответствии с коллективным договором.

8.4.3. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе профсоюзной организации или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

8.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзной организации, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения 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 Договора.

8.6. Стороны обращают внимание на то, что Профсоюз обязан:

8.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов работодателем.

8.6.2. Осуществлять контроль за правильностью начисления фонда заработной платы, расходования фонда, экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.6.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 Трудового кодекса Российской Федерации)

8.6.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора и соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.6.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования.

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

Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случаях:

- свадьбы сотрудника,
- смерти близких родственников,
- на оздоровление сотрудников,
- юбилейной даты сотрудника,
- в других исключительных случаях.

8.6.7. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.6.8. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам Учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

IX. Контроль за выполнением договора и ответственность сторон

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

Текущий контроль за выполнением Договора осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Договора.

9.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

9.3. Стороны договорились что:

9.3.1. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

9.3.2. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

9.3.4. Договор действует в течение 3-х лет со дня подписания, по истечении срока стороны вправе продлить договор.

9.3.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

X. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.
