Коллективный договор утвержден на общем собрании работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Архангельский политехнический техникум»
(протокол от 02 июня 2022 года № 1)

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Архангельской области
«Архангельский политехнический техникум»
на 2022 – 2025 годы

**От работодателя:**
Директор Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Архангельский политехнический техникум»

_____ Д.П. Ермолин
(подпись)

«28» июня 2022 года

М.П.

**От работников:**
Председатель первичной профсоюзной организации Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Архангельский политехнический техникум»

_____ Е.С. Мельникова
(подпись)

«28» июня 2022 года

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в государственном казенном учреждении Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения»

Регистрационный №___ от «___» _____20__г.

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Архангельской области «Архангельский политехнический техникум».

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

- работодатель – государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Архангельской области «Архангельский политехнический техникум» (далее – учреждение, ГАПОУ АО «Архангельский политехнический техникум»), действующее в соответствии с Уставом учреждения;

- представители работодателя – директор, действующий на основании Устава ГАПОУ АО «Архангельский политехнический техникум», а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

- работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с учреждением;

- профсоюзный комитет (далее - профком) – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников ГАПОУ АО «Архангельский политехнический техникум» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников учреждения в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза;

Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора – постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора учреждения.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

областной закон 27 мая 1998 года № 73-16-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»;

Архангельское областное трехстороннее соглашением, заключенное между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2021 – 2024 годы;

Отраслевое соглашение между министерством образования Архангельской области и Архангельской межрегиональной общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующим социально-трудовые отношения в государственных бюджетных и автономных образовательных учреждениях Архангельской области на 2022– 2024 годы (далее – отраслевое соглашение);

иными законодательными и нормативными правовыми актами, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников.

1.3.1 Настоящий коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками, издании локальных нормативных актов Учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора ГАПОУ АО «Архангельский политехнический техникум»;

работники ГАПОУ АО «Архангельский политехнический техникум» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступают профком и председатель первичной профсоюзной организации.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГАПОУ АО «Архангельский политехнический техникум», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников учреждения не позднее 5 рабочих дней со дня его подписания сторонами, а вновь принимаемых на работу до заключения трудового договора, под роспись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Текст коллективного договора с приложениями после подписания размещается в сети «Интернет» на официальном сайте учреждения.

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

1.9. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе, в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.10. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

По инициативе работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта, что не является тождественным учету мнения профсоюзного органа.

1.11. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в учреждении, и не позднее десяти рабочих дней со дня получения предложения сообщать профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.12. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства учреждения; мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности учреждения).

1.13. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления профкому копии такого решения в течение десяти дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.14. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.15. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

## II. Трудовые отношения и обеспечение занятости

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, рабочее время и время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения.

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников учреждения, который принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами, Соглашением, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим коллективным договором.

2.1.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, Соглашением, коллективным договором, локальными

нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в учреждении преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством. При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней такие работники имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности. Условия и порядок таких выплат оговаривается трудовым договором.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии, если педагогические работники, отнесенные к основному персоналу (преподаватели и мастера производственного обучения), для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при этом обеспечивается учет мнения профкома.

2.1.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, и Положением об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, который принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.2. Работодатель обязуется:

Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, 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 статьей 59 ТК РФ.

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, которая утверждается по согласованию с профкомом и является приложением к трудовому договору.

2.2.2. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в учреждении.

2.2.3. Вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в учреждении свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.2.4. Предоставлять работникам учреждения (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя.

2.2.5. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н, обеспечивает 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 услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих в соответствии с абзацами пятым и седьмым части второй статьи 57, частью третьей статьи 333 ТК РФ, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику учреждения при тарификации, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

- фиксированный размер устанавливаемого работнику учреждения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику учреждения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- конкретные размеры устанавливаемых работнику учреждения выплат компенсационного характера и условия их начисления (за исключением выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника);

- перечень устанавливаемых работнику учреждения выплат стимулирующего характера;

- основания начисления устанавливаемых работнику учреждения премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчетный период в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Архангельской области и Положением о системе оплаты труда работников учреждения;

- конкретные размеры и условия начисления, устанавливаемых работнику учреждения надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Архангельской области и Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.6. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.7. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.8. Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера,

осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

2.2.9. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников учреждения.

2.2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.11. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статьей 74 и 162 ТК РФ.

2.2.12. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с профкомом.

2.2.13. Осуществлять комплектование учебных групп на основании требований санитарных правил.

2.2.14. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 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.

2.2.15. Руководствоваться соответствующими разделами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной

деятельности, в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров.

В целях поэтапного введения профессиональных стандартов работодатель утверждает по согласованию с профкомом план по организации применения профессиональных стандартов, содержащий в том числе:

- список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава учреждения, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;
- этапы и сроки применения профессиональных стандартов;
- перечень локальных нормативных актов и других документов учреждения, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

При этом работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

2.2.16. Сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца.

Критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников учреждения:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

2.2.17. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца, обязательное уведомление территориальных органов занятости и профсоюзного комитета о сокращении численности или штата работников.

2.2.18. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.2.19. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

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

- работникам, предоставившим работодателю сведения о достижении ими предпенсионного возраста в соответствии с федеральным законодательством (возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению пенсии по старости);

- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях;

- работникам-матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 16 лет;

- работникам, воспитывающим без матери ребенка в возрасте до 16 лет;

- работникам, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

- руководителям выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы.

2.2.20. Решение о наличии (отсутствии) у работника, сокращаемого по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ преимущественного права при оставлении на работе принимается специальной комиссии, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по сокращению численности работников, принимаемым работодателем по согласованию с профкомом.

2.2.21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, производить только с предварительного согласия профкома.

2.2.22. Обеспечивать проведение консультаций с профкомом по вопросам реорганизации и (или) ликвидации учреждения, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении и источников финансирования.

2.2.23. Обеспечивать обязательное участие профкома в рассмотрении вопросов определения (изменения) организационно-штатной структуры учреждения.

2.2.24. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.25. Не допускать сбора от педагогических работников отчетов, документов и иной информации, находящейся в распоряжении учреждения и содержащейся в комплексной информационной системе «Государственные (муниципальные) услуги в сфере образования в электронном виде», в том числе в электронном журнале.

2.2.26. Принимать меры с участием профкома по формированию в учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- формирование системы планирования трудовой карьеры педагогических работников;

- включение молодых работников в резерв руководящих кадров;

- создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с работниками индивидуального режима труда;

- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества, в том числе:

закрепление наставников за педагогическим работником со стажем работы менее 3 лет, в том числе выпускником профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, впервые принятым на работу и не имеющим необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, а также за педагогическим работником со стажем работы в профессиональной образовательной организации менее 3 лет, в том числе не имеющим необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей;

установление наставникам за работу с педагогическими работниками, указанными в абзаце 6 пункта 2.3. настоящего коллективного договора, выплаты за увеличение объема работы, на условиях, определяемых настоящим коллективным договором и Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

2.4. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов, в том числе:

- объявление благодарности учреждения (с занесением в трудовую книжку);
- объявление благодарности председателя первичной профсоюзной организации и профкома (с выплатой профсоюзной премии);
- награждение Почётной грамотой учреждения (с занесением в трудовую книжку);
- награждение Почётной грамотой первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной премии);
- представление к наградам органов управления в сфере образования;
- представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов;
- вручение ценных подарков.

2.5. Профком обязуется:

2.5.1. Оказывать методическую и правовую помощь работникам в регулировании трудовых отношений.

2.5.2. Обеспечить контроль за соблюдением трудовых прав работников учреждения – членов первичной профсоюзной организации.

2.5.3. Не реже одного раза в год проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и оформления личных дел работников учреждения – членов Профсоюза.

2.5.4. Силами правовой инспекции труда Профсоюза предоставлять работникам учреждения – членам Профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в регулировании трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений, в том числе представлять их интересы;

- во время переговоров с работодателем и в органах, рассматривающих индивидуальные трудовые споры;
- в судебных органах, в том числе по вопросам защиты пенсионных прав.

2.5.5. В установленном законодательством порядке рассматривать обращения работодателя для учета мотивированного мнения (или согласования) по вопросам принятия решений или локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

## III. Подготовка и дополнительное образование работников

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Работодатель с обязательным участием профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной

переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития учреждения и результатов аттестации педагогических работников.

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

3.1.3. В случае направления работника для обучения по программам профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников учреждения, принимаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (статья 187 ТК РФ).

3.1.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по имеющим и не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, программам среднего профессионального образования, предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

3.1.5. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

3.1.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению учреждения или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и внебюджетных средств.

3.1.7. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с профкомом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - не более 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – не более 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до одного месяца.

## IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием учебных занятий), календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), планами работы, согласованными с профкомом.

4.1.2. Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников учреждения (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем учреждения по согласованию с профкомом.

4.1.3. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин.

4.1.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются 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 Министерства образования и науки России от 22 декабря 2014 года № 1601).

4.1.5. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются в соответствии приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11

мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников) локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми по согласованию с профкомом.

4.1.6. В учреждении учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с профкомом и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу, определяется ежегодно на начало учебного года.

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу, регламентируются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми работодателем по согласованию с профкомом в соответствии с приказом Министерства образования и науки России от 22 декабря 2014 года № 1601.

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.

При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, объем учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до начала нового учебного года.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.7. При составлении расписаний учебных занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (более двух астрономических часов) между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются, в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Педагогическим работникам с учетом реальных возможностей предусматривается один свободный день в неделю с целью использования

его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к учебным занятиям.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на них в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения и другими регламентирующими рабочее время документами.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

4.1.8. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлинёнными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Преподаватели учреждения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

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

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536, Правилами внутреннего распорядка учреждения, другими локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом в срок не позднее, чем за две недели до начала каникул.

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

4.1.9.2 При переводе работника на удаленную (дистанционную) работу, работодатель должен:

- иметь основание для временного перевода работника (работников) на удаленную (дистанционную) работу;
- определить списки работников, переводимых на удаленную (дистанционную) работу на дому, и порядок организации работы. Порядок организации работы подразумевает под собой график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов учреждения на дому;
- запросить у работника предварительное согласие на удаленный (дистанционный) порядок работы (примерная форма заявления работника прилагается);
- заключить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору о временном выполнении, порученной ему трудовой функции, дистанционно (удаленно от стационарного рабочего места) и условиях выполнения работы (ст. 312.2 ТК РФ);
- издать приказ о временном переводе работников на удаленную (дистанционную) работу (например, на период действия режима повышенной готовности по противодействию распространению коронавирусной инфекции) и ознакомить с ним работников.

На работников, выполняющих работу удаленно (дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49-1 ТК РФ.

При переводе работника на удаленный (дистанционный) порядок работы, работодатель обязуется обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей (статья 22 ТК РФ).

4.1.10. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

Работа в сверхурочное время компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Обеспечивать точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника путем закрепления соответствующих процедур в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, а также соблюдение требования о том, что продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника учреждения 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу директора ГАПОУ АО «Архангельский политехнический техникум».

4.1.12. Работодатель обеспечивает 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, предоставляет ему другой оплачиваемый день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются настоящим коллективным договором и Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени, то в соответствии со статьей 153 ТК РФ одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда учреждения и установленных соответствующему работнику.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

4.1.13. Указом Президента Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации, а также федеральными законами могут устанавливаться нерабочие дни в определенный период. При этом за работниками учреждения, для которых не устанавливаются в определенный период, указанными выше документами, нерабочие дни, сохраняется размер заработной платы.

В случае, если работник учреждения в установленные нерабочие дни находится в отпуске, то нерабочие дни в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается.

Работникам учреждения, для которых не устанавливаются в определенный период нерабочие дни, и они выполняют свою трудовую функцию в указанный период в полном объеме, оплата производится в обычном, а не повышенном размере, при условии, что работа в нерабочие дни работниками учреждения производилась в пределах месячной нормы.

4.1.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (не более 2 часов и не менее 30 минут в соответствии со статьей 108 ТКРФ).

4.1.15. Педагогическим и определенным руководящим работникам, указанным в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.16. Предоставление ежегодных основного удлиненного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, других работников учреждения – в течение календарного года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем в порядке, определенном трудовым законодательством.

График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

При получении работником санаторно-курортной путевки на лечение отпуск может быть предоставлен с учетом сроков действия путевки.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом.

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

4.1.17. 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.

Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника учреждения. 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.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Предоставление части отпуска в другое время оформляется соответствующим распорядительным актом работодателя (при этом не допускается оформление иных дней отдыха (отгула) вместо отпуска).

4.1.18. При предоставлении ежегодного отпуска 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.

Педагогическим работникам, отработавшим в соответствующем рабочем периоде не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

В этом случае, при определении размера денежной компенсация период, за который рассчитывается продолжительность неиспользованного отпуска, составляющий менее половины месяца, исключается из подсчета, а период, составляющий более половины месяца, округляется в пользу работника до полного месяца.

4.1.19. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Должности работников с ненормированным рабочим днем, привлекаемых при необходимости эпизодически к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий для указанных должностей работников устанавливаются Перечнем должностей работников учреждения, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

Порядок установления ненормированного рабочего дня, перечень должностей работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, и порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, определяется Положением о ненормированном рабочем дне в учреждении.

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

4.1.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.1.22. Педагогические работники учреждения в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьей 335 ТК РФ не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016

года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» на основании Положения о предоставлении длительного отпуска сроком до одного года в учреждении, принимаемым работодателем по согласованию с профсоюзным органом.

4.1.23. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «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, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ, а в части, не противоречащей ТК РФ – Инструкцией о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20).

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, которым в связи с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

4.1.24. Работникам учреждения, в отношении которых проводится вакцинация против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), предоставляются дополнительные нерабочие дни с сохранением заработной платы в день проведения вакцинации, совпадающий с рабочим днем, и на следующий день, если он является рабочим днем.

Дополнительные нерабочие дни с сохранением заработной платы предоставляются работникам учреждения:

- по письменному заявлению работника, которое подается не позднее дня проведения вакцинации;

- по предоставлению работникам документов, подтверждающих прохождение вакцинации, не позднее одного рабочего дня после проведения вакцинации.

4.2. Стороны договорились о том, что:

4.2.1. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста при поступлении в 1 класс – один календарный день;

- для присутствия в медицинском учреждении при рождении ребенка – один календарный день. В качестве подтверждения предоставляется справка из медицинского учреждения;

- похорон близких родственников (мать, отец, брат, сестра, муж, жена, дети) – три календарных дней;

- регистрация брака у работника – два календарных дня;

- за работу с локальными нормативными актами учреждения и работу в составе коллегиальных органов (комиссий) учреждения председателю и заместителям первичной профсоюзной организации учреждения - три календарных дня.

4.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 128 ТК РФ.

4.4. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

- в связи с переездом на новое место жительство – до трех календарных дней;

- при бракосочетании детей – до трех календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – один календарный день;

- категориям работников, указанных в части 2 статьи 128 ТК РФ (с учетом случаев, когда настоящим коллективным договором для таких работников предусмотрены более благоприятные условия).

4.5. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.6. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

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

4.7. Профком обязуется:

4.7.1. Контролировать соблюдение графиков отпусков работников учреждения на очередной календарный год, принятых с учетом мнения профкома.

4.7.2. Контролировать соблюдение прав работников учреждения – членов первичной профсоюзной организации при отзыве их из отпуска.

4.7.3. Предоставлять работникам учреждения – членам Профсоюза бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде.

4.7.4 Знакомить работников учреждения – членов первичной профсоюзной организации учреждения с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области, регулирующими режим работы и отдыха работников учреждения.

## V. Оплата и нормирование труда

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области и с учетом отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

5.2. Работодатель с участием профкома:

5.2.1. разрабатывают Положение о системе оплаты труда работников учреждения;

5.2.2. предусматривают в Положении о системе оплаты труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, предусматривающих установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, исходя из минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П;
- обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий,

исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям служащих), включенным в один квалификационный уровень соответствующей профессиональной квалификационной группы, не допуская при этом установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный» либо определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в виде диапазона (за исключением должностей педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, возможность дифференциации окладов которых в зависимости от наличия ученой степени (ученого звания) допускается в соответствии с федеральным законодательством);

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых в областном бюджете учреждению на увеличение фондов оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из объёмов субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, с тем, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад, и выплат компенсационного характера, предусмотренных в соответствующих пунктах Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области (далее – Отраслевое примерное положение), направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями);

- формирования фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, с целью такого изменения соотношения составных частей в структуре заработной платы, при котором увеличивается ее гарантированная часть, включающая в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих в соответствии с Отраслевым примерным положением новый оклад, и выплат компенсационного характера, за исключением связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями), которое обеспечивает достойную оплату их труда, и не приводит к дополнительной интенсификации труда;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда,

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров компенсационных выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- применения систем нормирования труда, определяемых учреждением с учетом мнения профкома и (или) устанавливаемых настоящим коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- пересмотра норм труда в порядке, установленном трудовым законодательством по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности 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, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера 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 (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;

- определения размеров выплат стимулирующего характера с учетом имеющихся у работников учреждения государственных, ведомственных наград, наград Архангельской области;

- обеспечения в учреждении минимального размера месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством на соответствующий календарный год, с учетом, что в минимальный размер месячной заработной платы работника не входят:

1) повышенная оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, производимая в соответствии со статьями 152 -154 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, производимые в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, установленные в соответствии со статьями 315, 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. 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 всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

Стороны исходят из необходимости создания комиссии по распределению выплат стимулирующего характера учреждения с участием профсоюзного комитета.

5.4. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждения предусматривают следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по учреждению (структурному подразделению учреждения).

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении

компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением случаев, предусмотренных Отраслевым примерным положением.

5.5. В случае применения повышающих коэффициентов, установления доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы изменение оплаты труда работников учреждения осуществляется:

- при увеличении стажа непрерывной работы – начиная с даты достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, либо с даты 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 присуждении ученой степени кандидата или доктора наук – со дня принятия решения о выдаче диплома кандидата или доктора наук;
- при присвоении почетных званий, включенных в Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание с даты присвоения соответствующего почетного звания, награждения нагрудным знаком, знаком, значком;
- при награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) – с даты награждения.

5.6 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перевода в кредитную организацию по заявлению работника.

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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Днями выплаты заработной платы работникам учреждения являются:

- за первую половину месяца – 22 числа текущего месяца;
-за вторую половину месяца – 07 числа месяца, следующего за расчетным.

Размер оплаты труда работников за первую половину месяца определяется с учетом фактически отработанного работником времени. При этом размер месячной заработной платы для ее расчета за первую половину месяца рассчитывается без учета выплат стимулирующего характера.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ).

Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.

5.7. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок не позднее чем за один день до выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров 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;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

5.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 не ниже одной сотой 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 (статья 236 ТК РФ).

Денежная компенсация выплачивается при выплате сумм, причитающихся работнику без каких-либо дополнительных заявлений со стороны работника.

5.11. Работодатель предоставляет работникам учреждения, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

5.12. До проведения специальной оценки условий труда сохранять:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых устанавливается доплата в размере 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору), если в сроки, установленные законодательством, специальная оценка условий труда не проведена;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней;

- повышенная оплата труда не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 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 «О специальной оценке условий труда».

При этом установленные работнику учреждения размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

5.13. Работодатель осуществляют компенсационные выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время также устанавливается Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

5.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Повышенная оплата за сверхурочную работу не включается в состав минимального размера оплаты труда.

Размеры оплаты за сверхурочную работу определяются также Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

5.15. При выполнении работником в порядке дистанционной работы нормы рабочего времени и сохранении объема трудовых обязанностей его заработная плата не может быть уменьшена.

При заключении с работником дополнительного соглашения к трудовому договору о переводе его на дистанционную работу, условия оплаты труда, определенные трудовым договором и дополнительными соглашениями к нему, заключенными до перевода работника на дистанционную форму работы, не изменяются.

5.16. Преподавателям учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

5.17. В периоды отмены образовательной деятельности в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям преподаватели, воспитатели и другие педагогические работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время, с оплатой труда в соответствии с разделом IV «Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время» Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников .

5.18. 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 непрерывной работы, педагогической работы, стажа работы по специальности (выслуги лет) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при присвоении почетного звания, награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из

более высокого размера производится со дня после окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

5.20. В целях повышения заинтересованности работников учреждения при выполнении педагогической работы по иной должности, включенной в раздел I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда в случаях, предусмотренных Положением о системе оплаты труда работников учреждения, на основании приложения № 11 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, утвержденному постановлением Правительства Архангельской области от 3 июля 2012 года № 295-пп (далее – отраслевое примерное положение об оплате труда):

| **Должности, по которым присвоены квалификационные категории** | **Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе** |
|---|---|
| 1 | 2 |
| 1. Учитель, преподаватель | воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа |
| | социальный педагог; |
| | педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; |
| | педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя, преподавателя); |

| **Должности, по которым присвоены квалификационные категории** | **Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе** |
|---|---|
| 1 | 2 |
| | учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); |
| | тьютор |
| 2. Старший воспитатель | воспитатель |
| 3. Воспитатель | старший воспитатель |
| 4. Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности | учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности) |
| 5. Руководитель физического воспитания | учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); |
| | инструктор по физической культуре; |
| | учитель; |
| | преподаватель, ведущий занятия по учебному предмету «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); |
| | педагог дополнительного образования |
| 6. Мастер производственного обучения | учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); |
| | инструктор по труду; |
| | старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности мастера производственного обучения) |
| 7. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология») | мастер производственного обучения; |
| | инструктор по труду |

| **Должности, по которым присвоены квалификационные категории** | **Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе** |
|---|---|
| 1 | 2 |
| 8. Учитель общеобразовательной организации | преподаватель (при выполнении преподавательской работы по тому же учебному предмету в профессиональной образовательной организации); |
| | тьютор |

5.21. В случае истечения у педагогического и руководящего работника учреждения срока действия квалификационной категории по его заявлению сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

1) трудоустройства на соответствующую должность после увольнения в связи с ликвидацией учреждения, после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня выхода на работу, при условии, если после увольнения прошло не более шести месяцев;

2) трудоустройства на соответствующую должность после увольнения в связи с выходом на пенсию – со дня возобновления работы, при условии, если после увольнения прошло не более шести месяцев;

3) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности – со дня выхода на работу;

4) возобновления педагогической деятельности после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком – со дня выхода на работу;

5) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 ТК РФ – со дня выхода на работу;

6) в период обучения в образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;

7) в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа и в течение шести месяцев после их окончания;

8) в случае планируемого увольнения по сокращению численности или штата работников либо увольнения в связи с ликвидацией учреждения, если до планируемого увольнения осталось не более трех месяцев;

9) в случае до момента возникновения права на страховую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г.

№ 400-ФЗ «О страховых пенсиях», действовавшим на 31 декабря 2018 года, осталось не более одного года;

10) в случае выявления допущенного руководителем соответствующего учреждения нарушения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

11) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – до принятия решения аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников учреждения в перечисленных случаях определяется настоящим коллективным договором, а также Положением о системе оплаты труда работников учреждения и устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.22. Для следующих категорий педагогических работников учреждения аттестация в целях установления квалификационной категории проводится в виде анализа педагогических достижений аттестуемого работника:

- педагогические работники, имеющие почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник народного образования», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников других отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- педагогические работники, имеющие отраслевые награды (ведомственные знаки отличия) Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в том числе ранее входившие в наградную систему Российской Федерации

(медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», нагрудные знаки «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник физической культуры и спорта»), а также награды Архангельской области, награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, отраслевые звания и знаки отличия Архангельской области, в том числе установленные для работников других отраслей, название которых начинается со слова «Почетный» – при условии соответствия отраслевой награды (ведомственного знака отличия) профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- педагогические работники, имеющие ученую степень кандидата или доктора наук – при соответствии научных специальностей (отраслей науки), по которым присуждаются ученые степени, профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- педагогические работники – учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели – победители конкурсного отбора на присуждение премий за достижения в педагогической деятельности за последние пять лет;

- педагогические работники – победители, призеры и лауреаты очных общероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства за последние пять лет;

- педагогические работники – специалисты (эксперты) регионального банка, при условии участия педагогического работника в выполнении экспертных работ в рамках аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории не менее пяти раз в год в течение пяти лет, предшествующих его аттестации.

5.23. При направлении работодателем педагогических и других работников учреждения:

- для обучения по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки;

- для участия в аттестационных процедурах;

- для участия в оценке демонстрационных экзаменов;

- для участия в чемпионатах, конкурсах и соревнований;

- для участия в оценке чемпионатов, конкурсов и соревнований;

-для организации и проведении единого государственного экзамена, в том числе вне места проживания работника, за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со статьей 187 ТК РФ.

Работникам, направляемым работодателем:

- для обучения по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки;

- для участия в качестве специалистов (экспертов) регионального банка в работе экспертной группы при проведении аттестации;

- для участия в оценке демонстрационных экзаменов;

- для участия в чемпионатах, конкурсах и соревнований;

- для участия в оценке чемпионатов, конкурсов и соревнований;

-для организации и проведении единого государственного экзамена, с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Порядок направления работников учреждения в служебные командировки, срок и режим служебной командировки определяются Положением о служебных командировках.

Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, работникам учреждения производится в порядке и размерах, установленных Правительством Архангельской области.

5.24 Работодатель информирует работников не реже одного раза в полугодие о расходовании средств, направленных на стимулирующие выплаты.

5.24.1. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника.

5.24.2. Сохранять за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.24.3. Обеспечивать точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника путем закрепления соответствующих процедур в Правилах внутреннего трудового распорядка работников учреждения, а также соблюдение требования о том, что продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.25. В целях повышения социального статуса работников учреждения, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно

вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников;
- установлению размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы) по всем категориям работников, и не ниже тех, что установлены на федеральном уровне;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда на величину фактической инфляции в предшествующем году в пределах средств, установленных областным законом о бюджете.

5.26. Профком обязуется:

5.26.1. В период проведения тарификации проводить проверку правильности распределения учебной (педагогической) нагрузки, исчисления педагогического стажа, определения образования педагогических работников – членов Профсоюза и на основе этого определять правильность исчисления заработной платы.

5.26.2. Представлять интересы работников – членов Профсоюза при принятии решений комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, в том числе проводить проверку правильности начисления стимулирующих выплат работникам – членам Профсоюза и их соответствия Положению о системе оплаты труда работников учреждения.

5.26.3. Оказывать правовую помощь работникам – членам Профсоюза в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера.

## VI. Охрана труда и здоровья работников учреждения

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

6.2.Работодатель обязуется:

6.2.1. Осуществлять руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении.

6.2.2. Обеспечивать проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2.3. Организовывать проверку знаний работников по охране труда.

6.2.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.

6.2.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.6. Один раз в полгода информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.2.7. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с трудовым законодательством Рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации и ЦС Общероссийского Профсоюза образования.

Порядок обеспечения безопасности жизнедеятельности и структура управления охраной труда в учреждении регламентируется Положением о системе управления охраной труда учреждения.

6.2.8. Обеспечить финансирование мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 0,2 процента объема субсидии, выделяемой учреждению на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также за счет средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.2.9. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

6.2.10. Предусматривать затраты на охрану труда, в том числе:

1) проведение предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

2) проведение обязательного психиатрического освидетельствования в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

3) проведение специальной оценки условий труда и установление работникам гарантий и компенсаций по ее результатам;

4) проведение оценки уровней профессиональных рисков;

5) приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ);

6) введение в штат работников должности специалиста по охране труда при условии численности работников более 50 человек;

7) мероприятия по развитию физкультуры и спорта среди работников и обучающейся молодежи;

8) предоставление работникам, в отношении которых проводится вакцинация против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), дополнительных нерабочих дней с сохранением заработной платы в день проведения вакцинации, совпадающий с рабочим днем, и на следующий день, если он является рабочим днем.

6.2.11. Осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, на основании форм федерального статистического наблюдения № 7-травматизм «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях», № 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда» за истекший год.

6.2.12. Информировать профсоюзный комитет до 1 февраля текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве с работниками, выделении учреждению денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение обучения по охране труда;
- проведение медицинских осмотров;
- приобретение СИЗ, спецодежды и других компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.2.13. Предусматривать по результатам специальной оценки условий труда размеры предоставляемых работникам компенсаций, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Снижение размера компенсаций возможно только в случаях уменьшения итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные трудовым законодательством гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

6.2.14. Создавать при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

6.2.15. Устанавливать с учетом мнения профсоюзного комитета и финансово-экономического положения учреждения перечни бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обеззараживающих средств, улучшающие защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, по сравнению с типовыми нормами, установленными Правительством Российской Федерации.

Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств по результатам специальной оценки условий

труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с особыми температурными условиями и загрязнением.

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения профкома:

- положение об обеспечении работников бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты работников;

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников;

- перечень норм смывающих и обезвреживающих средств;

- перечень рабочих мест, на которых ведутся работы, связанные с загрязнением;

- список работников, которые должны быть обеспечены смывающими и (или) обезвреживающими средствами.

6.2.16. Производить за счет бюджетных средств и средств учреждения от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

6.2.17. Обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (в рабочее время), обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 ТК РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников учреждения с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

6.2.18. Освобождать работников учреждения от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Освобождать работников учреждения, достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце 3 пункта 6.2.18 настоящего коллективного договора, от работы на один рабочий день 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;

Освобождать работников учреждения, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся 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, имеющих право на освобождение от работы в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Освобождение указанных выше категорий работников от работы для

прохождения диспансеризации производится приказом по личному составу на основании письменного заявления работника, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.2.19. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи работникам, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные законодательством.

6.2.20. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися учреждения при проведении образовательной деятельности, а также представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев (статья 229 ТК РФ).

Своевременно (в течение суток) сообщать в Архангельское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации, государственную инспекцию труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе, Федерацию профсоюзов Архангельской области, прокуратуру города Архангельска, министерство образования Архангельской области, в мэрию города Архангельска о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (статья 228 ТК РФ).

При выполнении педагогическим работником в учреждении в течение длительного перерыва работы, предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и другими регламентирующими рабочее время документами учреждения, относящейся к педагогической деятельности (разработка методики ведения основных и дополнительных занятий, выездных и других познавательных и развлекательных мероприятий, подготовка к проведению родительских собраний, собраний для обучающихся, педагогических советов и методических семинаров и совещаний, к проведению урочных и факультативных занятий и др.), происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.

Обеспечивать в установленном законодательством Российской Федерации возмещение затрат на лечение и реабилитацию пострадавших работников, а также выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере не менее одного размера минимальной заработной платы, установленной в Архангельской области.

В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии

со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размеров минимальной заработной платы, установленной в Архангельской области, и уменьшается от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

6.2.21. Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в учреждении с сохранением заработной платы по основному месту работы.

6.2.22. Включать по согласованию представителя профсоюзного комитета в состав комиссии по проверке готовности учреждения к началу нового учебного года.

6.2.23. Разрабатывать и утверждать по согласованию с профкомом Положение о комиссии по охране труда учреждения.

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов первичной профсоюзной организации на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, представлять интересы членов профсоюзного комитета в органах государственной власти, в суде.

6.3.2. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, организовать их обучение и оказывать помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.3.3. Организовать проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда.

6.3.4. Обеспечивать реализацию прав работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.3.5. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

6.3.6. Принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов и распорядительных документов учредителя, содержащих требования охраны труда.

6.3.7. Принимать участие в лице своих представителей, в том числе уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета, в работе комиссий по проверке готовности учреждения к началу нового учебного года.

6.4. Стороны Соглашения совместно:

6.4.1. Обязуются содействовать выполнению представлений и требований уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, выданных работодателям для устранения нарушений требований охраны труда, выявленных в ходе проверок.

6.4.2. Обязуются разрабатывать предложения по улучшению условий охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников учреждения.

6.4.3. Намерены добиваться увеличения финансирования учреждения на проведение мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.

6.4.4. Намерены организовывать и проводить комплексные и тематические проверки учреждения по вопросам охраны труда, готовности к началу учебного года, мероприятия в рамках Всемирного Дня охраны труда.

6.4.5. При необходимости совместно организуют проведение мониторингов:

- состояния здоровья работников учреждения;
- соблюдения трудового законодательства при предоставлении работникам, работающим во вредных (опасных) условиях труда, соответствующих гарантий и компенсаций.

## VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации, награждения

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Учреждение самостоятельно определяет направления использования бюджетных средств, полученных в качестве субсидии на выполнение государственного задания, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доходы деятельности, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников учреждения, мероприятия
по охране здоровья и оздоровлению работников учреждения и их несовершеннолетних детей;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, закрепленных за учреждением на праве оперативного управления.

7.1.2. Ежегодно, в течение первого квартала текущего календарного года, информировать работников на общем собрании (конференции) работников, заседании Совета учреждения и заседаниях профкома о расходовании бюджетных средств учреждения и средств учреждения, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, за прошедший финансовый год, в том числе об использовании средств, направленных учреждением на развитие социальной сферы (социальные выплаты работникам и организацию санаторно-курортного

лечения, оздоровления и отдыха работников).

7.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- системы мер социальной поддержки работников учреждения, в том числе работников учреждений из числа молодежи;

- предоставления работникам учреждения возможности пользования санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями за счет средств, полученных учреждением за счет безвозмездных поступлений, и возврата страховых взносов;

- реализации права педагогических работников, в том числе из числа молодежи на получение мер поддержки по приобретению жилых помещений.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Обеспечить направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

7.3.2. Перечислять ежегодно, начиная с 2023 года, на счет первичной профсоюзной организации денежные средства, полученные учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в размере, не более 30 000,0 рублей для ведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей, в соответствии с Положением о порядке расходования первичной профсоюзной организацией средств работодателя на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

7.3.3. Производить оплату один раз в два года за счет бюджетных средств работодателя проезда к месту использования отпуска и обратно, и провоза багажа, работнику и членов его семьи, а также при наличии финансовых возможностей за счет средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

7.3.4. Работникам учреждения выплачивать:

1) материальную помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года, в соответствии с Положением о порядке осуществления выплат социального характера работникам учреждения и Положением о системе оплаты труда работников учреждения;

2) единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе

работника учреждения на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья, в соответствии с Положением о порядке осуществления выплат социального характера работникам учреждения и Положением о системе оплаты труда работников учреждения;

3) материальную помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника в соответствии с Положением о порядке осуществления выплат социального характера работникам учреждения и Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

7.3.5. Оказывать работнику учреждения материальную помощь только за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в связи:

- с юбилейной датой рождения;
- со смертью бывшего работника учреждения.

Порядок и условия выплаты материальной помощи за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности осуществляется учреждением в соответствии с Положением о порядке осуществления выплат социального характера работникам учреждения.

Положение о порядке осуществления выплат социального характера работникам учреждения принимается по согласованию с профкомом учреждения.

7.3.6. Проводить спортивную работу среди работников учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.3.7. Предоставлять по письменному обращению председателя профкома бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения в установленном законодательством порядке.

7.3.8. Предоставлять по письменному обращению председателя первичной профсоюзной организации бесплатно актовый зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей в установленном законодательством порядке.

7.4. Профком обязуется:

7.4.1. Оказывать необходимую помощь в пределах своих полномочий педагогическим работникам – членам первичной профсоюзной организации учреждения – в получении права на досрочную трудовую пенсию в случаях неправомерного отказа им отделениями Пенсионного фонда Российской Федерации в назначении данной пенсии.

7.4.2. Способствовать выдвижению педагогических работников для участия в общероссийских и региональных конкурсах профессионального мастерства.

7.4.3. Способствовать организации оздоровления работников учреждения через систему санаториев, профилакториев путем взаимодействия с Государственным учреждением – Архангельским

региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации.

## VIII. Меры по созданию условий для привлечения молодых специалистов

8.1. Стороны определяют приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждении:

- проведение работы с молодыми педагогическими работниками, выполняющими учебную (преподавательскую) работу, (далее – молодые педагоги) с целью закрепления их в учреждении;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых педагогов, развитию их творческой и социальной активности;
- внедрение в учреждении различных форм поддержки и поощрения молодых педагогов, добивающихся высоких результатов в профессиональной деятельности и активно участвующих в воспитательной, научной, творческой, и общественной деятельности учреждения;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- развитие грантовой поддержки молодых педагогов;
- подготовка молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Содействовать в реализации права работников учреждения из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации государственных программ Архангельской области, содержащих мероприятия по улучшению жилищных условий педагогических работников.

8.2.2. Содействовать в активном использовании ресурсов действующих советов молодых педагогов, выполняющих учебную (преподавательскую) работу.

8.3. Работодатель:

8.3.1. Создает условия для труда и быта молодым педагогам, а именно:

- организует работу по формированию и обучению кадрового резерва руководителей учреждения из числа молодых педагогов;
- закрепляет наставников за педагогическим работником со стажем работы менее 3 лет, в том числе выпускником профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, впервые принятым на работу и не имеющим необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, а также за педагогическим работником со стажем работы в профессиональной образовательной организации менее 3 лет, в том числе не имеющим необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей;

- устанавливает наставникам за работу с одним педагогическим работником, указанным в абзаце 3 пункта 8.3.1., ежемесячную выплату за увеличение объема работы в размере 2 500,0 рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки;

- предоставляет право на 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 трех лет;

- закрепляет меры социальной поддержки работников учреждения из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных Положением о системе оплаты труда работников учреждения;

- обеспечивает гарантии и компенсации работникам учреждения из числа молодежи, обучающихся в профессиональных образовательных организациях и организациях высшего образования, в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором;

- обеспечивает повышение квалификации работников учреждения, профессиональной подготовки, переподготовки, обучения их вторым профессиям в соответствии с требованиями статьи 196 ТК РФ.

8.3.2. При приеме на работу молодых специалистов, окончивших организации высшего образования и профессиональные образовательные организации, впервые приступивших к выполнению трудовых обязанностей по специальности, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата – надбавка молодым специалистам в размере 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, а окончившим образовательные учреждения с отличием – 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком либо нахождения на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе в течение первых трех лет со дня окончания соответствующей образовательной организации срок действия выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после завершения такого отпуска, периода военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.

Надбавка молодым специалистам учреждения также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в

работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

8.3.3. В соответствии с областным законом от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» молодым специалистам в возрасте до 35 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

## IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.1.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию первичной профсоюзной организации.

9.1.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников:

- бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, доступ к электронной почте и сети «Интернет», и необходимые нормативные документы;

- обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.3. Не препятствовать представителям первичной профсоюзной организации в посещении учреждения и его структурных подразделений, где работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.1.4. Предоставлять первичной профсоюзной организации по ее запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и

охраны труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, в том числе и условий проживания работников и обучающихся в общежитии, затрагивающим интересы членов первичной профсоюзной организации.

9.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно и бесплатно перечислять на расчетный счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

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

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на расчетный счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере одного процента от месячной заработной платы (статья 377 ТК РФ).

9.1.6. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, а в случаях, особо предусмотренных настоящим коллективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию (с предварительного согласия) профкома в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором.

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

9.2. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- учет мнения профкома при принятии локальных нормативных актов учреждения в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

- учет мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

- предварительное согласие профкома на принятие решения работодателем в порядке, установленном настоящим коллективным договором;

- согласование профкомом локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном в соответствии с настоящим коллективным договором.

9.2.1. С учетом мнения профкома производится:

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (часть 5 статьи 113 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- утверждение должностных инструкций работников;

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.2. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

9.2.3. По согласованию с профкомом производится:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и иных работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательной деятельности по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.2.4. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза (подпункт 2.2.20 коллективного договора);

- привлечение к сверхурочным работам (часть 4 статьи 99 ТК РФ);

- принятие работодателем решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1 Гарантии, связанные с увольнением по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2, 3, или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (в случае сокращения численности или штата работников организации, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание):

- для работников, являющихся членами профсоюза – увольнение производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

- для работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации учреждения и не освобожденных от основной работы – увольнение производится с соблюдением общего порядка увольнения, предусмотренного статьей 373 ТК РФ, при наличии предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- для работников в связи с переходом на работу на выборную должность руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации, его заместителей (в связи с избранием их на выборную оплачиваемую должность в профсоюзный орган учреждения), после окончания срока полномочий приступивших к работе у данного работодателя, независимо от того, освобождались ли они от основной работы в связи с переходом на выборную должность или нет – увольнение производится с соблюдением общего порядка увольнения, предусмотренного статьей 373 ТК РФ, при наличии предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.3.2. Перемещение или временный перевод профсоюзных работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации учреждения и не освобожденных от основной работы, на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3.3. Работники, являющиеся уполномоченными профсоюза по охране труда и представителями профсоюза в создаваемых в учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в структурных подразделениях учреждения – без предварительного запроса мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа в

учреждении, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – без предварительного запроса и учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

9.4. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также иных коллегиальных органов учреждения, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

9.5. Работодатель обязуется:

9.5.1. Освобождать членов профкома и работников, являющихся внештатными правовыми инспекторами, от основной работы с сохранением среднего заработка, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, президиумов, собраний, семинаров, созываемых (организуемых) Профсоюзом, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (статья 374 ТК РФ).

9.5.2. Предоставлять возможность уполномоченному по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее двух часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в учреждении, а также прохождения обучения по вопросам охраны труда с отрывом от производства два раза в год в течение не менее пяти дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

9.5.3. Предоставлять работникам учреждения по обращению уполномоченных органов для осуществления соответствующей деятельности с сохранением среднего заработка:

- не менее 12 рабочих дней в год работникам, которые являются членами Совета Архангельской межрегиональной организации Профсоюза и Президиума Архангельской межрегиональной организации Профсоюза, молодежного Совета Архангельской межрегиональной организации Профсоюза;

- не менее 7 рабочих дней в год работникам, являющимся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, региональных, территориальных соглашений.

9.5.4. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

9.5.5. Предоставлять ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск:

- председателю первичной профсоюзной организации учреждения в количестве 3 календарных дней;
- заместителям председателя первичной профсоюзной организации учреждения в количестве 3 календарных дней;
- уполномоченным по охране труда профкома в количестве 3 календарных дней.

9.5.6. Предоставлять профкому по его письменному запросу в течение пяти дней информацию по вопросам оплаты труда работников учреждения, включая статистическую информацию (о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы и др.), а также другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам (о показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников и др.), использование которой осуществляется профкомом с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

## X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти Архангельской области, осуществляющим
функции в сфере труда.

10.2. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора.

10.3. Стороны договорились и обязуются:

10.3.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.3.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

10.3.2. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

10.3.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам учреждения.

10.3.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение тридцати дней со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51ТК РФ).

10.3.6. Нести ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

## XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под роспись.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) всех работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания.

11.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

Если за месяц до истечения срока коллективного договора ни одна из сторон не заявит о его прекращении, действие коллективного договора продлевается на три года.

11.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

11.5. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора, в порядке, предусмотренном Положением о порядке ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора, и оформляются дополнительным соглашением сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

11.7. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.8. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 «Перечень должностей работников учреждения, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день»;

приложение № 2 «Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск;

приложение № 3 «Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых устанавливается доплата в размере 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы».

**От работодателя:**
Директор Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Архангельский политехнический техникум»

_____ Д.П. Ермолин
(подпись)

«28» июня 2022 года

М.П.

**От работников:**
Председатель первичной профсоюзной организации Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Архангельский политехнический техникум»

_____ Е.С. Мельникова
(подпись)

«28» июня 2022 года

М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору
на 2022 – 2025 годы
государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Архангельской области
«Архангельский политехнический
техникум»

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**
**должностей работников,**
**которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день**

| **Наименование профессий и должностей** | **Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях** |
|---|---|
| **1** | **2** |
| 1) заместители директора учреждения | 3 |
| 2) начальники отделений и отделов | 3 |
| 3) заведующие отделов | 3 |
| 4) заведующий хозяйством | 3 |
| 5) главный бухгалтер | 3 |
| 6) заместитель главного бухгалтера | 3 |
| 7) ведущий бухгалтер | 3 |
| 8) бухгалтер | 3 |
| 9) экономист | 3 |
| 10) секретарь учебной части | 3 |
| 11) секретарь руководителя | 3 |
| 12) делопроизводитель | 3 |
| 13) специалист по кадрам | 3 |
| 14) заведующий производством | 3 |

_____

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору
на 2022 – 2025 годы
государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Архангельской области
«Архангельский политехнический
техникум»

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**
**профессий и должностей работников,**
**которым в связи с вредными и (или) опасными условиями труда**
**предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск**

| **Наименование профессий и должностей** | **Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях** |
|---|---|
| 1 | 2 |
| Повар, работающий у плиты | 7 |
| Другие виды профессий и должностей, оказывающие вредное воздействие на здоровье работников, что установлено в результате специальной оценки условий труда | 7 |
| | |

_____

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору
на 2022 – 2025 годы
государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Архангельской области
«Архангельский политехнический
техникум»

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**
**работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых устанавливается доплата в размере 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы <*>**

1. Работа у горячих плит, электропаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
2. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, птицы.
3. Работы, связанные с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
4. Работа на деревообрабатывающих станках.
5. Другие виды работ, оказывающие вредное воздействие на здоровье работников, что установлено в результате специальной оценки условий труда.

Примечание <*>: Конкретный размер доплаты определяется в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, установленного по результатам проведения специальной оценки условий труда.

_____