

От работодателя:

Директор ГАПОУ ИО ИТАМ
В.В. Зяблова

(подпись)

М. П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГАПОУ ИО ИТАМ

(подпись)

М. П.

Н.М. Савуляк

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Иркутской области
«Иркутский техникум авиастроения и материалообработки»

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

С 1 июля 2024 года по 1 июля 2027 года

Принят общим собранием работников
и обучающихся ГАПОУ ИО ИТАМ
25 июня 2024 года. Протокол № 7

Списочная численность работников
ГАПОУ ИО ИТАМ – 133 человек

Численность первичной профсоюзной
общественной организации
«Российского профсоюза трудящихся
авиационной промышленности» – 14
человек

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в

(указать наименование органа)

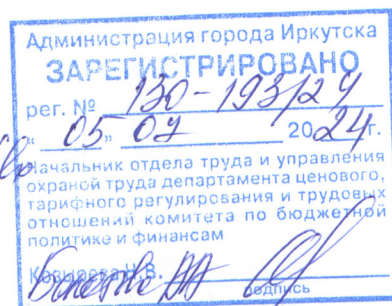
Регистрационный № ____ от « ____ » 2024 года

Руководитель _____

(указать наименование органа)

(должность, Ф.И.О.)

М.П.



СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Предмет договора	8
3. Трудовые отношения	8
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	13
5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости	15
6. Рабочее время и время отдыха	17
7. Гарантии и компенсации	27
8. Охрана труда и здоровья	28
9. Гарантии деятельности профсоюзной организации	31
10. Обязательства Профкома	34
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	36

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Иркутской области «Иркутский техникум авиастроения и материалобработки» (далее - ГАПОУ ИО ИТАМ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор составлен в соответствии:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 195-ФЗ (далее - ТК РФ);
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
- Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;
- Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Приказом Министерства образования Иркутской области от 07.11.2017 № 93-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области»;

- Приказом Министерства образования Иркутской области от 05.06.2018 № 64-мпр «Об утверждении Порядка установления выплат стимулирующего характера руководителям казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области»;
- Приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации об утверждении профессиональных стандартов.
- Рекомендациями по применению профессиональных стандартов в организации (утверждённые Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 30.10.2019);
- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077 «О направлении рекомендаций» (вместе с «Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность»);
- Уставом ГАПОУ ИО ИТАМ;
- Локальными нормативными актами ГАПОУ ИО ИТАМ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – ГАПОУ ИО ИТАМ в лице его представителя – директора ГАПОУ ИО ИТАМ Зябловой Валентины Васильевны, действующей на основании Устава ГАПОУ ИО ИТАМ (далее - работодатель);

Работники – работники ГАПОУ ИО ИТАМ, в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком) в лице Савуляк Надежда Михайловна.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию полномочным представителем интересов работников в вопросах труда и связанных с ним социально-трудовых и производственно-экономических отношений.

- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГАПОУ ИО ИТАМ (в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству). Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.
- 1.5. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации ГАПОУ ИО ИТАМ, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.6. Настоящий договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации:
- 1) полномочного представительства сторон, их заинтересованности в участии в договорных отношениях;
 - 2) уважения и учета интересов сторон;
 - 3) свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих содержание договора;
 - 4) реальности обеспечения обязательств, принимаемых на себя сторонами при обеспечении контроля за исполнением принятого договора;
 - 5) ответственности сторон за невыполнение по их вине условий договора.
- 1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и заключен сроком на 3 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.
- 1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания, путем его размещения на официальном сайте ГАПОУ ИО ИТАМ в информационно-телекоммуникационной сети интернет по адресу: <http://itam.irk.ru>
- 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с директором ГАПОУ ИО ИТАМ, смены представителя работников ГАПОУ ИО ИТАМ, уполномоченного на представление интересов коллектива.

- 1.10. В соответствии со ст. 43 ТК РФ при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности ГАПОУ ИО ИТАМ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации ГАПОУ ИО ИТАМ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном ст.44 ТК РФ.
- 1.12. Стороны согласились, что нижеследующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает с учетом мнения Профкома или иного представительного органа педагогических и иных работников, избранных общим собранием трудового коллектива:
- 1) правила внутреннего трудового распорядка ГАПОУ ИО ИТАМ;
 - 2) положение об оплате труда работников ГАПОУ ИО ИТАМ;
 - 3) соглашение по охране труда;
 - 4) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- 1.13. Стороны определяют следующие формы управления ГАПОУ ИО ИТАМ с участием Профкома или от иного представительного органа педагогических и иных работников:
- 1) учет мнения трудового коллектива;
 - 2) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - 3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре:

- 4) обсуждение с работодателем вопросов функционирования ГАПОУ ИО ИТАМ;
- 5) внесение предложений по его совершенствованию;
- 6) участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Предмет договора

2.1 Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. Трудовые отношения

- 3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ГАПОУ ИО ИТАМ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.
- 3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для возникновения трудовых отношений между работником и работодателем (ст. 56 ТК РФ) и издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

- 3.4. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный срок. Договор на определенный срок – срочный трудовой договор сроком до 5 лет – заключается по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо по соглашению сторон.
- 3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудовой деятельности, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки (для педагогических работников), режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (ст. 57 ТК РФ).
- 3.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).
- 3.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий, предусмотренных законодательством с учетом мнения Профкома.
 - 3.7.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом ГАПОУ ИО ИТАМ.

- 3.7.2. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.
- 3.7.3. Работодатель должен ознакомить педагогических работников за 14 дней до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 3.7.4. При установлении педагогическим работникам, для которых ГАПОУ ИО ИТАМ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов, классное руководство (кураторство) в группах.
- 3.7.5. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам образовательных программ, сокращения количества групп.
- 3.7.6. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом образовательной программы, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.
- 3.7.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 3.7.8. Объем учебной нагрузки свыше 36 часов в неделю является совместительством.
- 3.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в ГАПОУ ИО ИТАМ, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для

которых ГАПОУ ИО ИТАМ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в объеме, превышающем ставку заработной платы, если этот объем был оговорен в трудовом договоре, или приказе руководителя и не носил временного характера.

- 3.9. Учебная нагрузка, классное руководство (кураторство) педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста до трёх лет либо в ином отпуске, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.
- 3.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 3.11. Уменьшение или увеличение объема учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора ГАПОУ ИО ИТАМ возможны только:
- 1) по взаимному согласию сторон;
 - 2) по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях:
 - а) уменьшения количества часов по учебным планам образовательных программ, сокращения количества учебных групп;
 - б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - в) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

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

3.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторон условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы ГАПОУ ИО ИТАМ, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.72, 73 ТК РФ).

3.12.1. В течение учебного года изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Письменное согласие работников на работу в измененных условиях необходимо.

3.12.2. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

3.13. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ГАПОУ ИО ИТАМ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ГАПОУ ИО ИТАМ.

3.14. Правилами внутреннего трудового распорядка ГАПОУ ИО ИТАМ.

3.15. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.16. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

- 3.17. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.
- 3.18. Трудовой договор между работниками и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьями 77, 336 ТК РФ.
- 3.19. Все вопросы, связанные с изменением структуры ГАПОУ ИО ИТАМ, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Профкома.
- 3.20. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ГАПОУ ИО ИТАМ.
- 4.2. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ГАПОУ ИО ИТАМ.
- 4.3. Работодатель обязуется:
- 4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников ГАПОУ ИО ИТАМ.
- 4.3.2. Организовывать дополнительное профессиональное образование работников по профилю деятельности не реже чем один раз в три года

(п.п. 2, 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий.

4.3.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ). Оплата повышения квалификации в выходные дни в размере среднего дневного (часового) заработка производится при предоставлении работником расписания учебных занятий учреждения дополнительного профессионального образования, в котором работнику оказывались данные услуги.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением Профкома. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (более 10%), не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе,

установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий педагогических работников.

5.3.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из ГАПОУ ИО ИТАМ инвалидов.

5.3.3. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых педагогических работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

5.3.4. Не увольнять по сокращению численности или штата педагогических работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.4. Стороны договорились, что:

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

- 1) лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- 2) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- 3) родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- 4) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- 5) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- 6) работники, имеющие более высокую квалификацию и наилучшие успехи в выполнении служебных обязанностей.

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

5.4.3. При появлении новых рабочих мест в ГАПОУ ИО ИТАМ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме

на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из ГАПОУ ИО ИТАМ в связи с сокращением численности или штата работников.

6. Рабочее время и время отдыха

- 6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием учебных занятий и практик, графиком учебного процесса, а также условиями трудового договора и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.
- 6.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.
- 6.3. Режим труда и отдыха педагогических работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГАПОУ ИО ИТАМ на основании действующего трудового законодательства РФ.
- 6.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГАПОУ ИО ИТАМ, а устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 6.5. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

6.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- 1) по соглашению между работником и работодателем;
- 2) по просьбе беременной женщины;
- 3) одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- 4) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.7. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

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

- 6.8. Часы, свободные от проведения учебных занятий, практик, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ГАПОУ ИО ИТАМ (заседания коллегиальных органов управления, родительские собрания и т. п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.
- 6.9. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.
- Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.
- 6.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по ГАПОУ ИО ИТАМ, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего распорядка ГАПОУ ИО ИТАМ.
- 6.11. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями.
- 6.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.
- 6.10.1 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ГАПОУ ИО ИТАМ в целом или ее отдельных структурных подразделений.
- 6.10.2 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.
- 6.10.3 За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный)

день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора ГАПОУ ИО ИТАМ.

В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.13. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.14. Время каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ГАПОУ ИО ИТАМ.

6.14.1. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией ГАПОУ ИО ИТАМ к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

6.14.2. График работы в каникулы утверждается приказом директора с ознакомлением работника под роспись не менее чем за 2 месяца до его введения.

6.14.3. Любая педагогическая работа не должна увеличивать продолжительности рабочего времени педагога, установленного за ставку заработной платы (пропорционально учебной нагрузке), либо должностного оклада.

6.14.4. Проведение заседаний коллегиальных органов управления ГАПОУ ИО ИТАМ в период каникул осуществляется в пределах установленной учебной нагрузки, или рабочего времени по занимаемой должности.

- 6.15. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения Профком (ст. 103 ТК РФ).
- 6.15.1. Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: повар, мойщик посуды, дежурный по общежитию, воспитатель.
- 6.15.2. График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.
- 6.15.3. Работа в течение 2 смен подряд, даже при согласии работника, не допускается.
- 6.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 6.17. С учетом условий работы, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.
- 6.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором ГАПОУ ИО ИТАМ с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

- 6.18.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- 6.18.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
- 6.18.3. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 6.19. Работодатель обязуется:
- 6.19.1. Предоставлять ежегодный отпуск педагогическим работникам и другим работникам ГАПОУ ИО ИТАМ в соответствии с действующим законодательством.
- 6.19.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
- 1) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 116 ТК РФ;
 - 2) с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, который должен быть не менее трех календарных дней.
- 6.20. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ).
- 6.21. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

- 6.22. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).
- 6.23. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Общеотраслевой системы оплаты труда с учетом профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ) и уровней внутри ПКГ, Положения об оплате труда работников ГАПОУ ИО ИТАМ, разработанное в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области.

Классное руководство (кураторство) является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их согласия и за дополнительную оплату, что отражается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором отражается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

- 6.2. Должностные оклады педагогических работников определяются в соответствии с базовым окладом, базовой ставкой заработной платы,

установленным по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов по сложности выполняемой работы, уровню образования, стажу работы, уровню квалификационной подготовки, наличию почетного звания и ученой степени.

- 6.3. Расчет заработной платы педагогическим работникам производится на основании тарификации, составленной на текущий учебный год или штатного расписания. Объем учебной нагрузки устанавливается, исходя из количества часов учебного плана образовательной программы и рабочей программы дисциплины (модуля), практики, а также плана приема на новый учебный год.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом ГАПОУ ИО ИТАМ.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с ГАПОУ ИО ИТАМ и не может быть уменьшен на следующий год за исключением, случаев уменьшения плана приема обучающихся и количества часов по учебным планам образовательных программ.

- 6.4. За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.
- 6.5. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц, 7 и 22 числа путём перечисления на лицевой счёт работника, национальной платёжной системы РФ «МИР» открытого в кредитно-финансовом учреждении (банке).

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня (статья 136 ТК РФ).

- 6.6. Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:
- 1) должностной оклад;
 - 2) выплаты компенсационного характера;
 - 3) выплаты стимулирующего характера;
 - 4) другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами ГАПОУ ИО ИТАМ.
- 6.7. Выплата работникам ГАПОУ ИО ИТАМ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере 12 (двенадцать) процентов базового оклада, базовой ставкой заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- 6.8. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.
- 6.9. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ). Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная (один раз в рабочий год) выплата в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на основании соответствующего письменного заявления работника учреждения в случаях:
- 1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;
 - 2) разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части - при предоставлении одной из частей данного отпуска;
 - 3) замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией - одновременно с предоставлением данной компенсации.

Работодатель обязуется:

- 6.10. При Внесении изменений в систему оплаты труда, принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат учитывать мнение Профкома.
- 6.11. При замещении временно отсутствующего работника производить почасовую оплату за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы. Если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, оплата производится со дня начала замещения за все часы на общих основаниях.
- 6.12. В установленном порядке производится снятие педагогических часов за время болезни, командировок и по другим уважительным причинам. Годовая норма нагрузки уменьшается на величину снятия без изменения установленной оплаты по тарификации.
- 6.13. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Дополнительная работа поручается работнику приказом работодателя о поручении дополнительной работы с указанием ее вида, содержания, объема и срока выполнения. Размер доплаты за совмещение определяется соглашением сторон трудового договора.

При совмещении одной должности несколькими работниками, сумма всех доплат не может превышать 100% ставки для этой должности по штатному расписанию.

- 6.14. Осуществлять доплату за каждый час работы в ночное время (с 22 час. до 6 час.) в размере 35 (тридцать пять) процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, рассчитанного за час работы.

- 6.15. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ Российской Федерации за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).
- 6.16. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ), кроме того:
- 1) оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;
 - 2) оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 оклада (ставки);
 - 3) оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Обеспечивает предоставление нуждающимся работникам ГАПОУ ИО ИТАМ жилья в общежитии ГАПОУ ИО ИТАМ.
- 7.2. Обеспечивает право работников ГАПОУ ИО ИТАМ бесплатного пользования библиотечными фондами в образовательных целях.
- 7.3. Обеспечивает право работников ГАПОУ ИО ИТАМ бесплатного пользования спортивным и тренажерными залами в свободное, от расписания занятий, время.

- 7.4. Предоставляет возможность получить горячее питание в столовой ГАПОУ ИО ИТАМ на возмездной основе, на основании договора оказания услуг горячего питания.
- 7.5. Оказывает материальную помощь работникам ГАПОУ ИО ИТАМ в соответствии с Положением об оплате труда ГАПОУ ИО ИТАМ.
- Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.
- 7.6. Способствует созданию в ГАПОУ ИО ИТАМ объединений молодых педагогов.
- 7.7. Осуществляет мероприятия по организации отдыха работников ГАПОУ ИО ИТАМ и членов их семей.
- 7.8. Устанавливает молодым специалистам (до 35 лет) из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности, гарантии и компенсации в соответствии с Положением об оплате работников ГАПОУ ИО ИТАМ.
- 7.9. Организует институт наставничества.

8. Охрана труда и здоровья

- 8.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:
- 8.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.
- 8.1.2. Обеспечить право работников ГАПОУ ИО ИТАМ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и

безопасности труда, сроков их выполнения, потребных финансовых средств, ответственных должностных лиц.

8.1.3. Иметь в штате ГАПОУ ИО ИТАМ специалиста по охране труда.

8.1.4. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.5. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.1.6. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

8.1.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.1.8. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и

обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

- 8.1.10. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет ГАПОУ ИО ИТАМ.
- 8.1.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.
- 8.1.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ГАПОУ ИО ИТАМ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.1.13. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 8.1.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.1.16. Обеспечивать работу комиссии по охране труда ГАПОУ ИО ИТАМ.
- 8.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по

охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ГАПОУ ИО ИТАМ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- 8.1.18. Обеспечить прохождение бесплатной санитарно-гигиенической подготовки (ФЗ от 30.03.99 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»), обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213, 223 ТК РФ, ст. 48 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

- 9.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим коллективным договором.
- 9.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.3. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

- 9.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюзной организации в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).
- 9.6. Работодатель предоставляет профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 9.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.8. Работодатель, в соответствии с Положением об оплате труда ГАПОУ ИТАМ, производит ежемесячную компенсационную выплату председателю профкома за расширение объема выполняемой работы в размере 10% от должностного оклада.
- 9.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

- 9.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.11. Председатель, его заместители и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 9.12. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ГАПОУ ИО ИТАМ.
- 9.13. Члены профкома включаются в состав комиссий ГАПОУ ИО ИТАМ по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.14. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:
- 1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - 2) привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - 3) разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - 4) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - 5) установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - 6) применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - 7) массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - 8) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - 9) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - 10) создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - 11) составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - 12) утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- 13) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- 14) размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 15) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ), если снятие осуществляется по ходатайству Профкома или заявлению члена профсоюза;
- 16) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 17) установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства Профкома

10.1. Профком обязуется:

10.1.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.1.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда учреждения (в том числе за расходованием средств, предусмотренных на компенсационные и стимулирующие выплаты),

фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ГАПОУ ИО ИТАМ.

- 10.1.4 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.1.5 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.1.6 Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем ГАПОУ ИО ИТАМ, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.1.7 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.1.8 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.1.9 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.1.10 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.1.11 Участвовать в работе комиссий ГАПОУ ИО ИТАМ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.1.12 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ГАПОУ ИО ИТАМ.
- 10.1.13 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного

пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарботке и страховых взносах работников.

10.1.14 Участвовать в культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе в ГАПОУ ИО ИТАМ.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.3. Профком направляет копию коллективного договора в вышестоящую территориальную профсоюзную организацию.

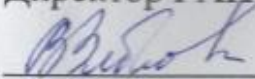
11.4. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.5. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ГАПОУ ИО ИТАМ.

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

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

- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Директор ГАПОУ ИО ИТАМ	Председатель первичной
	профсоюзной организации
В.В. Зяблова	ГАПОУ ИО ИТАМ
(подпись)	
01.07.2024	Н.М. Савуляк
	(подпись)
	01.07.2024