

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного профессионального образовательного
автономного учреждения Амурской области «Амурский
педагогический колледж»
на 2021-2023 год

От работодателя:

Директор государственного
профессионального
образовательного автономного
учреждения Амурской области
«Амурский педагогический
колледж»

М.П.

М.В. Котенко

От работников:

Председатель ПК
государственного профессионального
образовательного автономного
учреждения Амурской области
«Амурский педагогический колледж»

М.П.

Л.М. Кривенцева



Уведомительная регистрация в управлении
занятости населения Амурской области
регистрационный № 29 29 01 21

Отдел трудовых отношений,
охраны и условий труда УЗН АО

начальник отдела
Т.В. Жеммичева

I. Общие положения

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники колледжа, интересы которых представляет выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения в лице его председателя; работодатель, в лице директора учреждения.

1.3. Стороны договорились, что текст настоящего коллективного договора должен быть доведен работодателем или выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения до сведения работников.

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.7. Локальные нормативные акты, которыми прямо предусмотрена процедура их принятия по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель принимает по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.8. Стороны определяют следующие формы взаимодействия:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора, внесении изменений в коллективный договор.

II. Трудовой договор (эффективный контракт)

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником может

закключаться на неопределенный срок или на определенный срок, но не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора (эффективного контракта), предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем годовой учебной нагрузки (для педагогических работников), режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих в учреждении).

Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон, путем заключения в письменной форме дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту), которое является неотъемлемой частью трудового договора (эффективного контракта).

2.5. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников колледжа, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов. Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами, путем заключения в письменной форме дополнительного соглашения. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

2.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, или по соглашению сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях,

то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную работу, имеющуюся в учреждении, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.8. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Определение учебной нагрузки преподавателей учреждения

3.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год. Объем годовой учебной нагрузки определяется из расчета на 10 учебных месяцев. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.2. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 3.4. настоящего коллективного договора.

3.3. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

3.4. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

3.5. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

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

3.7. 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, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 3.4. настоящего коллективного договора, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

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

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

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения не реже чем установлено действующим законодательством Российской Федерации.

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Создать условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации учебно-вспомогательного и прочего персонала.

4.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

4.3.4. По результатам аттестации работников устанавливать размеры ставок (окладов) по квалификационным категориям.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять работников 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, не позднее, чем за три месяца до его начала в соответствии с ТК РФ. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.3. Стороны договорились, что:

5.3.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является

для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата.

5.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VI. Рабочее время, время отдыха, отпуск и порядок его предоставления

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и иными локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Для работников из числа административного, прочего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 1440 часов в год.

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

6.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также 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.

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателям, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания, конференции и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Самостоятельные замены занятий или их перенос на другое время преподавателями не допускаются.

6.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.9. В случаях, предусмотренных ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия, в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

6.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда учреждения или иным локальным актом учреждения.

6.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

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

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 рабочих дня;
- для проводов детей в армию - 1 рабочий день;
- в случае бракосочетания работника (детей работника) - 3 рабочих

дня;

- в случае смерти близких родственников (мужа, жены, родителей **мужа (жены)**, родителей работника, детей, родных братьев, сестер) - 3 **рабочих** дня;

6.12.2. Предоставлять по заявлению педагогическим работникам не **реже чем** через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы **длительный** отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, **условия** предоставления которого, определяются в порядке, установленном **федеральным** органом исполнительной власти, осуществляющим функции по **выработке** государственной политики и нормативно-правовому **регулированию** в сфере образования.

6.13. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный **непрерывный** отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам **предоставляются** два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей **неделе** - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день **при** пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего **трудоустройства** учреждения или трудовым договором (эффективным **контрактом**) заключенным с работником.

6.14. Время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и **нерабочие** праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего **трудоустройства** учреждения.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность **отдыха** и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в **том** числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для **отдыха** и питания для других работников устанавливается правилами **внутреннего** трудового распорядка учреждения и не должно быть менее 30 **минут**.

6.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск для работников учреждения **предоставляется** в соответствии с Трудовым кодексом Российской **Федерации**, для педагогических работников учреждения в соответствии с **постановлением** Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных **основных** удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.16. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты **компенсации** за неиспользованные отпуска предусмотрен ст. 139 Трудового **кодекса** РФ, регламентируется Положением об особенностях порядка **исчисления** средней заработной платы, утвержденным постановлением **Правительства** РФ от 24.12.2007г. № 922.

VII. Дополнительные гарантии и компенсации. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- 1) Бракосочетание – не менее 3000 руб.;
- 2) Рождение ребенка – не менее 3000 рублей.;
- 3) Смерть члена семьи работника (отца, матери, жены, мужа, детей).

Материальная помощь выплачивается работнику по его заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим – не менее 3000 руб.;

4) В случае утраты или повреждения имущества, в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения), при предъявлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику – не менее 3000 руб.;

5) В связи с проведением специализированного лечения работника или его члена семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при предъявлении документов, подтверждающих расходы;

6) Многодетным, малообеспеченным семьям, в связи с тяжелым материальным положением – не менее 3000 руб.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель на основании письменного заявления работника, а руководителю учреждения – Учредитель, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер выплаты определяется индивидуально в отношении каждого работника с учетом конкретных обстоятельств приказом руководителя учреждения.

7.2.1. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Амурский педагогический колледж» работникам могут (при наличии средств) выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда:

1) юбилейная дата в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием – до 3000 рублей;

- 2) пенсионерам при выходе на пенсию, в зависимости от стажа работы:
 - при стаже от 10 до 15 лет – в размере одного должностного оклада;
 - при стаже от 15 до 20 лет – в размере двух должностных окладов;

- при стаже свыше 20 лет – в размере трёх должностных окладов;

3) профессиональный праздник – размер выплаты определяется индивидуально в отношении каждого работника;

4) в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждение почетных званий – до 5000 рублей;

5) при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования и науки РФ – до 3000 рублей.

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии средств на оплату труда.

Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

7.3. Предоставляет работникам учреждения в день поминовения усопших (родительский день) 4 часа рабочего времени с оплатой за полный рабочий день.

7.4. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7.5. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, указанных в приложении №1 к настоящему Коллективному договору.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по

охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учет.

8.7. 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.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

8.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должен входить член выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.10. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.11. Создать условия для прохождения работниками учреждения обязательного медицинского осмотра.

8.12. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдавать прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

IX. Профилактика ВИЧ/СПИДа в трудовом коллективе, недопущение дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией

9.1. Работодатель создаёт условия для информирования работников с использованием всех возможных ресурсов: по профилактике, раннему выявлению и наличию бесплатного лечения ВИЧ-инфекции с целью повышения уровня информированности.

9.2. Работодатель гарантирует создание безопасной, здоровой рабочей среды, в которой нет места стигматизации (предвзятого негативного отношения к человеку) и дискриминации.

9.3. Работодатель обязуется придерживаться принципа не дискриминации, который основан на признании того, что ВИЧ не передается в быту и при выполнении функциональных обязанностей на рабочем месте, и люди, живущие с ВИЧ, могут вести активный образ жизни на протяжении многих лет, рассматривает ВИЧ/СПИД как любое другое серьезное заболевание, не дискриминирует и не терпит дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных работников или кандидатов (соискателей).

9.4. Работодатель гарантирует, что добровольное консультирование и тестирование будет широко пропагандироваться среди работников, поскольку тестирование рассматривается как ключевой момент в борьбе с эпидемией. По согласованию с директором, работникам будет выделяться время для прохождения консультирования и тестирования.

9.5. Работодатель гарантирует, что тестирование не будет являться необходимым условием для приема на работу или продвижения по работе.

9.6. Работодатель признает особый характер обстоятельств, связанных с ВИЧ-инфекцией. Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными или больными в стадии СПИДом будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

9.7. Работодатель при наличии возможности обеспечит соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, полная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

Х. Гарантии выборного органа первичной профсоюзной организации

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма содействия в отношении любого работника в связи с его членством в выборном органе первичной профсоюзной организации.

10.2. Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной 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.

XI. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

11. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуются:

11.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его

представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых **актов**, содержащих нормы трудового права.

11.2. Осуществлять по согласованию с работодателем 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.

11.3. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите **персональных** данных работников.

11.4. Представлять и защищать трудовые права членов выборного **органа** первичной профсоюзной организации на основании их личного **заявления**, поступившего в адрес выборного органа первичной профсоюзной **организации**.

11.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью **предоставления** работникам отпусков.

11.6. Осуществлять согласование тарификации, участвовать в работе **комиссий** учреждения по аттестации педагогических работников, охране **труда**.

11.7. Оперативно рассматривать предложения и замечания **работодателя**.

11.8. В течение действия коллективного договора воздерживаться от **проведения** мероприятий, которые могут отрицательно отразиться на **деятельности** и деловой репутации учреждения.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами коллективного договора.

12.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную **информацию** о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых **решениях**, затрагивающих трудовые, профессиональные интересы **работников** учреждения.

12.3. По итогам года стороны, подписавшие коллективный договор, **могут** отчитываться о его выполнении на общем собрании трудового **коллектива** учреждения.

12.4. В случае невыполнения обязательств коллективного договора **виновная** сторона несет ответственность в соответствии с действующем **законодательством** РФ.

ХIII. Вступление в силу коллективного договора, порядок внесения в него изменений. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор заключается на 2021-2023 год **и** вступает в силу с 1 января 2021 года. Действие коллективного договора **продлевается** на 3 года в случае отсутствия возражения сторон, **направленных** Стороной коллективного договора другой стороне в **письменном** виде.

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

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

13.4. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

13.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, путем подписания сторонами соответствующих изменений в коллективный договор.

13.8. С момента вступления в силу настоящего коллективного договора, определенного пунктом 12.1. настоящего коллективного договора, предыдущий заключенный в учреждении коллективный договор утрачивает силу.

Приложение №1 к Коллективному договору государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Амурский педагогический колледж» на 2021-2023 год

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой учитывается при оплате труда квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Преподаватель физической культуры
Руководитель физического воспитания	Преподаватель физической культуры, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, музыкальный руководитель, концертмейстер	Преподаватель музыкальных дисциплин профессиональной образовательной организации
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Преподаватель физической культуры
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации

Прошнуровано, пронумеровано
16 (Шестнадцать) листов
начальник кадрово-юридической службы
_____ К.А. Кузьмин



[Handwritten signature]