

Представитель работодателя -

Директор ОГАПОУ «Губкинский
горно-политехнический колледж»

_____ А.П. Жилинкова

« ___ » _____ 2022 года

М.п.

Представитель работников -

Председатель первичной
организации Белгородской
областной организации
горно - металлургического
Профсоюза
РФ «Профорганизации
Работников «Губкинского
горно-политехнического колледжа»

_____ О.Н. Мелихова

« ___ » _____ 2022 года

М.п.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ГУБКИНСКИЙ ГОРНО-ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
на 2022 -2024 год**

г. Губкин

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Губкинский горно-политехнический колледж».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Областное государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Губкинский горно-политехнический колледж», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Жилинковой Анны Петровны и работники Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Губкинский горно-политехнический колледж», именуемые в дальнейшем «Работники», в лице председателя первичной организации Белгородской областной организации горно-металлургического Профсоюза РФ «Профорганизация работников «Губкинского горно-политехнического колледжа» Мелиховой Ольги Николаевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 20 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам Положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединения, выделении, разделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации учреждения 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 на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома в управлении учреждением:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение по оплате труда работников;
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о премировании работников;
- Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат);
- Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны, определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 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;
- другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником только в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником, заключается:

- на неопределенный срок (бессрочно);
- на определенный срок (срочный) ст.57,59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных статьями 58, 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсаций и другие.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной педагогической нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ,

обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, с учетом мнения профкома.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, занимающихся преподавательской работой помимо основной работы, устанавливается директором учреждения, учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год, до их ухода в очередной отпуск, в письменной форме.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора учреждения возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случае:

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

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- 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, карантин и другое);

- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком по достижению 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.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), статья 74 ТК РФ.

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

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

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

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу (до заключения трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, По-

ложением об оплате труда, Положением о персональных данных и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд учреждения.

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

3.3. Работодатель обязан:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года. Организовывать производственную стажировку преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения на промышленных предприятиях не реже чем один раз в три года.

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

Осуществлять финансирование данных мероприятий в соответствии с действующим законодательством.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должности), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, выдать денежный аванс на оплату расходов по проезду всеми видами транспортных средств, бронированию и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренным статьями 173-176 ТК РФ.

3.3.5. Создать педагогическим работникам все необходимые условия для прохождения аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

3.4. Педагогические работники обязаны:

3.4.1. Проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, формируемой Работодателем.

3.5. Финансирование расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров осуществляется согласно утвержденного Плана ФХД на финансовый год за счет средств областного бюджета и приносящей доход деятельности.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. 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, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по статье 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профкома по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (статья 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома (статья 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица указанных в статье 179 ТК РФ.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или

штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и технических исполнителей и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю с выходными днями суббота и воскресенье.

5.3. Для административного персонала (заведующий отделением) устанавливается 6 дневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с выходным днем в воскресенье.

5.4. Для педагогического персонала учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (Закон РФ «Об образовании», статья 333 ТК РФ).

- для педагогических Работников (педагог-психолог), в пределах 36- часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка с учетом: выполнение индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени; подготовка к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнение отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

- педагог дополнительного образования) установить 5 дневную рабочую неделю не более 30 часов в неделю на ставку заработной платы.

- методист, социальный педагог установить 5 дневную рабочую неделю не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы.

- для педагогических Работников (преподаватели, мастера производственного обучения, преподавателя-организатора (ОБЖ), руководителя физвоспитания, 6 дневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов в неделю с выходным днем в воскресенье.

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

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день, неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателей.

Преподавателям по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при условии работы не более чем на ставку заработной платы.

5.7. Работники учреждения обязаны посещать все мероприятия, связанные с регламентом работы учебного заведения, независимо от объема учебной нагрузки.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном в статье 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. В случаях, предусмотренных статьей 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 3 лет.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора учреждения.

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 ТК РФ).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска устанавливается для всех категорий работников – 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим работникам:

- директору учреждения – 56 календарных дней;
- заместителям директора в случаях, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой – 56 календарных дней, 3 дня за ненормированный рабочий день;

- заместителю директора (по экономике) – 5 календарных дней за ненормированный рабочий день;

- специалисту по кадрам, юрисконсульту, инженеру – электронику (программист) 3 дня за ненормированный рабочий день;

- старшим мастерам, преподавателям, мастерам производственного обучения, методистам, педагогам-организаторам, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования, социальным педагогам, заведующим отделениями, заведующим учебной части, воспитателям, заведующий лабораторией (мастерской), преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, руководителям физвоспитания – 56 календарных дней;

- иным категориям работников, предусмотренным действующим законодательством.

Работникам библиотеки (заведующему библиотекой, библиотекарю) сверх основного отпуска устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за библиотечный стаж работы из расчета 1 рабочий день за полный календарный год работы, но не более 12 рабочих дней (14 календарных дней). Дополнительный отпуск присоединяется к основному. (Закон Белгородской области от 9 ноября 1999 г. N 81 "О библиотечном деле в Белгородской области" (с изменениями и дополнениями)).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней (Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями)).

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ) или предоставлена в течение учебного года в любое время.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 календарных дня;

- при сопровождении детей младшего школьного возраста в школу (01 сентября) – 1 календарный день;

- при сопровождении выпускников 9 и 11 классов на последний звонок (работники имеющих детей) – 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;

- в случаях свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников (дети и родители, бабушки, дедушки и внуки, а также полнородные и не полнородные братья и сестры). – 3 календарных дня;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем или Уставом учреждения.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

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 отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.17. Продолжительность работы накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (статья 95 ТК РФ).

5.18. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (статья 95 ТК РФ).

5.19. Для воспитателей, дежурных по общежитию устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период – год.

5.20. Для сторожей (вахтеров) устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.21. Работнику предоставляется 1 день для проведения вакцинации и 1 день для прохождения медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации.

5.21.1. Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, предоставленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

5.21.2. Работник предоставляет работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

5.22. Работники при прохождении диспансеризации освобождаются от работы, в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ на основании Федерального закона от 03.10.2018г. № 353-ФЗ о предоставлении дополнительных выходных дней для диспансеризации.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Порядок и условия оплаты труда.

6.1.1. Понятия и определения:

Заработная плата (оплата труда работников) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Финансирование оплаты труда в Колледже осуществляется за счет следующих источников:

1. Областной бюджет;
2. Средства, являющиеся неналоговыми доходами бюджета (средства от приносящей доход деятельности (далее – внебюджетные средства)) - доходы от оказания платных образовательных и иных услуг бюджетными учреждениями, доходы от использования имущества, находящегося в государственной собственности Белгородской области, и другие в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации).

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

Базовый должностной оклад - минимальный оклад работника осуществляющего профессиональную деятельность профессиональной организации по замещаемой должности, без учета гарантированных надбавок (доплат), выплат стимулирующего и компенсационного характера. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

Гарантированные доплаты – доплаты, устанавливаемые к базовому должностному окладу работникам за выполнение дополнительной работы в профессиональной образовательной организации, не входящей в круг основных обязанностей работника.

Выплаты компенсационного характера - выплаты работникам занятым в организации на тяжелых работах, работах с твердыми и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат.

Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда.

6.2. Система оплаты труда работников

6.2.1. Система оплаты труда работников Колледжа включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2.2. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- квалификационных категорий, присвоенных по результатам аттестации.
- базовых должностных окладов;
- Положения по оплате труда работников ОГАПОУ «Губкинский горно-политехнический колледж»;
- нормативных актов Белгородской области;

- мнения представительного органа работников.

6.2.3. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

Базовая часть фонда оплаты труда Колледжа обеспечивает гарантированную заработную плату работников.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Колледжа в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, применение современных и инновационных образовательных технологий, направленных на реализацию перспективных программ развития среднего профессионального образования.

Заработная плата директора, заместителей директора Колледжа не может превышать 5 размеров средней заработной платы работников организации, определяемой ежегодно по состоянию на 1 января.

Доля фонда оплаты труда, направляемая на оплату труда работников административно- управленческого персонала и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда Колледжа определяется согласно, постановления Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 138-пш.

Директор организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда ежегодно по состоянию на 1 сентября.

Размеры базовых должностных окладов работников организации устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры базовых должностных окладов административного, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей, устанавливаются в виде фиксированной суммы приказом по колледжу, в отношении директора колледжа – правовым актом органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя колледжа.

Размеры базовых должностных окладов подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

Базовые должностные оклады педагогического, административного персонала устанавливаются в зависимости от категории должности, уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осу-

ществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года N 276, приказом департамента образования Белгородской области от 18 ноября 2011 года N 3479 "О порядке аттестации руководящих работников образовательных учреждений области".

Базовые должностные оклады иных категорий работников устанавливаются в зависимости от категории должности, уровня образования.

Ответственность за своевременное и правильное установление размеров базовых должностных окладов работников организации несет директор Колледжа.

Повышающие коэффициенты устанавливаются к базовому должностному окладу.

При наличии у работника нескольких оснований для установления повышающего коэффициента указанные коэффициенты суммируются.

Применение повышающего коэффициента не учитывается при определении размера гарантированных доплат и надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Повышающие коэффициенты подразделяются на следующие виды:

- коэффициент наполняемости учреждения;
- коэффициент учебной нагрузки;
- коэффициент наполняемости группы (подгруппы).

Коэффициент наполняемости учреждения применяется при расчете заработной платы директора учреждения, его заместителей, начальника планово – экономического отдела, руководителя физического воспитания, преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности.

Коэффициент наполняемости колледжа устанавливается в зависимости от общей наполняемости обучающихся в организации на очной и очно-заочной форме обучения по состоянию на начало учебного года, пересматривается при расчете заработной платы по состоянию на 01 января календарного года, согласно постановления Правительства Белгородской области от 07.04.2014г. № 138-пп.

Коэффициент учебной нагрузки и коэффициент наполняемости группы (подгруппы) применяются при расчете заработной платы педагогического персонала за проведение производственного обучения (учебной и производственной практики) и часов обязательных аудиторных занятий.

Коэффициент учебной нагрузки рассчитывается как отношение количества часов фактической учебной нагрузки к количеству часов учебной нагрузки по нормативу за ставку заработной платы в семестр (в год).

Объем фактической учебной нагрузки преподавателей и мастеров производственного обучения формируется исходя из количества часов по федеральному государственному

образовательному стандарту учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в колледже.

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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.

В должностные оклады руководителя физического воспитания и преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности организации включается оплата за 360 часов педагогической работы в год. За часы педагогической работы, выполненные сверх учебной нагрузки, включенной в должностной оклад, руководителям физического воспитания и преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности организации производится дополнительная оплата в порядке, установленном для преподавателей организации. При этом педагогическая работа, подлежащая дополнительной оплате, не должна превышать 360 часов в год.

Для директора и заместителей директора организации количество часов педагогической (преподавательской) работы в год не может превышать 360 часов.

Установление объема учебной нагрузки на начало учебного года и его изменения в течение учебного года осуществляется Приказом.

Коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается при тарификации педагогического персонала на начало каждого учебного года в зависимости от уровня отклонения (снижения) наполняемости групп от установленной нормы.

При расчете заработной платы для преподавателей и мастеров производственного обучения, работающих с группами обучающихся, имеющих отклонения в развитии, обучающимися по очной форме обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается, согласно постановления Правительства Белгородской области от 07 сентября 2014 года № 138-пп.

При расчете заработной платы для преподавателей и мастеров производственного обучения, работающих с группами, обучающимися по очной, заочной и очно-заочной форме обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и программам подготовки специалистов среднего звена, коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается согласно постановления Правительства Белгородской области от 07 сентября 2014 года № 138-пп.

Для преподавателей и мастеров производственного обучения, работающих с группами, делящимися на подгруппы, применяется следующий коэффициент наполняемости учебной подгруппы, согласно постановления Правительства Белгородской области от 07 сентября 2014 года № 138-пп.

Заведующим отделением организации коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в зависимости от численности обучающихся, согласно постановления Правительства Белгородской области от 07 сентября 2014 года № 138-пп.

При установлении коэффициента наполняемости учебной группы в расчет принимается общая численность обучающихся на всех отделениях, закрепленных за заведующим отделением по состоянию на первое сентября.

Гарантированные надбавки устанавливаются работникам Колледжа за специфику работы в процентах от базового должностного оклада.

Гарантированные надбавки подразделяются на следующие виды:

1) за работу в специальных (коррекционных) группах;

Гарантированная надбавка устанавливается преподавателям с учетом фактической педагогической нагрузки и мастерам производственного обучения в размере 20 процентов.

2) за работу в группах при наличии в контингенте обучающихся детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ).

Гарантированная надбавка устанавливается директору, заместителю директора по воспитательной работе, социальному педагогу, педагогу-психологу, руководителю физического воспитания, заведующему отделением, воспитателю, дежурному по общежитию непосредственно занятым в работе с соответствующей категорией обучающихся, преподавателям, являющимся классными руководителями (руководителями, кураторами групп) с соответствующей категорией обучающихся, мастерам производственного обучения, закрепленным за группами с соответствующей категорией обучающихся, с учетом численности контингента соответствующей категории обучающихся, согласно постановления Правительства Белгородской области от 07 сентября 2014 года № 138-пп:

- до 10 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ), - 3 процента;

- от 11 до 15 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ) - 5 процентов;

- от 16 до 20 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ) - 10 процентов;

- от 21 до 25 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ) - 15 процентов;

- свыше 25 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ) - 20 процентов;

3) за реализацию в колледже программ углубленной подготовки.

Гарантированная надбавка устанавливается:

- директору колледжа, его заместителям по учебной работе, учебно-методической работе, учебно-производственной работе, заведующим отделением, методисту, учебно-вспомогательному персоналу, в основные функции которых входит организация проведения учебных занятий в размере 15 процентов;

- преподавателям с учетом фактической педагогической нагрузки в размере 15 процентов.

Гарантированная надбавка устанавливается молодым специалистам, получившим среднее профессиональное или высшее образование и принятым в организацию на должности педагогических работников, в размере 30 процентов от базового должностного оклада на период первых трех лет работы. Молодым специалистом признается лицо, соответствующее требованиям статьи 20 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года N 314 "Об образовании в Белгородской области". В случае смены места работы в системе среднего профессионального образования количество отработанных лет считается суммарно".

В случае смены места работы в системе среднего профессионального образования количество отработанных лет считается суммарно.

6.3. Гарантированные доплаты устанавливаются педагогическому персоналу и иным категориям работников организации за выполнение дополнительной работы в организации, не входящей в круг основных трудовых (должностных) обязанностей, в процентах от базового должностного оклада:

Наименование доплат	Размер доплаты, от базового должностного оклада (с учетом педагогической нагрузки), процентов
1. Педагогическому персоналу за заведование учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами, лабораториями	15
2. Педагогическому персоналу за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	15
3. Преподавателям за заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности	до 25

4. Педагогическому персоналу за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 25
5. Работникам организаций, в которых отсутствует должность библиотекаря, за ведение библиотечной работы	10
6. Директорам и педагогическому персоналу организации за ведение опытно-экспериментальной и инновационной работы	15
7. Водителям автомобилей за ремонт и обслуживание 2-х и более единиц транспорта	10
8. Водителям автомобилей за классность (за исключением водителей автобусов):	
- 2-го класса	10
- 1-го класса	25
9. Преподавателям за проверку письменных работ (за фактическое количество аудиторных лабораторно-практических часов по учебному плану):	
9.1. по русскому языку, литературе	15
9.2 по математике, иностранному языку, физике, химии, ИВТ, ИТ, ИЗО (рисунок, живопись, дополнительный рисунок), биологии, естествознанию, стенографии, черчению, конструированию, технической механике, техническому черчению, черчению и перспективе, основам черчения, строительному черчению, конструированию и моделированию одежды, инженерной графике, сольфеджио, гармонии, анализу музыкальных произведений, элементарной теории музыки,	10
10. Работникам организаций за руководство региональными методическими объединениями	10
11. Руководителям структурных подразделений профессиональных образовательных организаций, созданных приказом регионального органа государственной власти, осуществляющего государственное управление в сфере профессионального образования, выполняющих функции по координации деятельности образовательных организаций	50
12. Сотрудникам структурных подразделений профессиональных образовательных организаций, созданных приказом регионального органа государственной власти, осуществляющего государственное управление в сфере профессионального образования, выполняющих функции по координации деятельности образовательных организаций	30

6.4. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя (куратора), устанавливается по состоянию на 01 сентября в размере согласно критериям указанных в постановлении Правительства Белгородской области от 07 сентября 2014 года № 138-пп.

Работникам Колледжа могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении

зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

Выплаты работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, или специальной оценки условий труда, проведенной соответствующим уполномоченным органом.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится работникам Колледжа в размере от 4 до 12 процентов от базового должностного оклада.

Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда для указанных категорий работников (за исключением директора организации) устанавливается приказом директора с учетом мнения представительного органа работников Колледжа.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику организации при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику организации при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Колледжа в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам Колледжа за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов от часовой ставки (базового должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Сверхурочной работой является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется приказом директора колледжа.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочного.

Выплаты стимулирующего характера работникам Колледжа устанавливаются в целях усиления их заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

Выплаты стимулирующего характера работникам Колледжа устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда организации состоит из стимулирующих частей фонда оплаты труда административного, в том числе директора, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей.

Максимальная величина стимулирующей части фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета в месяц административного, в том числе директора, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей организации, составляет не более 100 процентов от общей суммы базовых должностных окладов указанных категорий работников по штатным единицам и педагогическим ставкам с учетом коэффициента наполняемости учебной группы.

Порядок, условия предоставления, размер и основания для снижения размера выплат стимулирующего характера, в том числе премий, работникам организации определяются:

- в отношении педагогического, административного (за исключением директора), учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей - положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации, утвержденным в установленном порядке директором организации и согласованным с органом осуществляющий функции и (или) коллективным договором;

- в отношении директора колледжа – правовым актом органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя колледжа.

Выплаты стимулирующего характера подразделяются на следующие виды:

1) доплата за ученую степень, звание, наличие государственных и отраслевых наград, иных форм ведомственного поощрения:

- за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук»;

- за ученое звание «профессор», «доцент»;

- за ордена Российской Федерации и СССР;

- за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Почетный работник общего образования", "Почетный работник начального профессионального образования", "Почетный работник среднего профессионального образования" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организаций, а педагогического персонала организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (профессиональных модулей);

- за отраслевые награды "Отличник народного просвещения", "Отличник народного образования", "Отличник просвещения РСФСР", "Отличник просвещения СССР", а также установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Отличник";

- за Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации.

Размер доплаты составляет 10 процентов от базового должностного оклада;

2) доплата за общий стаж работы.

Доплата за общий стаж работы в системе образования СССР и Российской Федерации устанавливается в процентах от базового должностного оклада по основному месту работы:

- педагогическому, административному, учебно-вспомогательному (за исключением медицинских работников), обслуживающему персоналу и техническим исполнителям в зависимости от величины общего стажа работы в следующих размерах:

при стаже от 3 до 5 лет - 5 процентов;

при стаже от 5 до 10 лет - 10 процентов;

при стаже от 10 до 15 лет - 15 процентов;

при стаже свыше 15 лет - 20 процентов.

- медицинским работникам организаций, состоящим в штате, в зависимости от величины общего медицинского стажа работы в следующих размерах:

при стаже от 3 до 5 лет - 20 процентов;

при стаже свыше 5 лет - 30 процентов;

3) выплата стимулирующего характера по результатам труда.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда производится с учетом объема, качества и эффективности выполняемых работ на основе критериев оценки результативности профессиональной деятельности.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности директора организации утверждаются правовым актом органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя колледжа.

Размер выплаты стимулирующего характера по результатам труда директору организации устанавливается два раза в год не позднее 1 марта и 1 сентября сроком на 6 месяцев органа осуществляющим функции, на основании решения областного управляющего совета по итогам работы за предыдущее полугодие и не может превышать 85 процентов от базового должностного оклада.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда вновь назначенному директору организации устанавливается органом осуществляющим функции и полномочия учредителя колледжа, с даты назначения на должность.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда директору организации производится ежемесячно.

Период, на который устанавливается выплата стимулирующего характера по результатам труда педагогическому, административному (за исключением директора), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям, ее размеры определяются на основании положения распределении стимулирующей части фонда

оплаты труда организации и утверждаются приказом директора организации на основании решения соответствующей комиссии.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда педагогическому, административному (за исключением директора), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям производится ежемесячно;

4) материальная помощь.

Материальная помощь директорам организации выплачивается на основании их личных заявлений в размере трех базовых должностных окладов при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

При уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск менее чем на 14 календарных дней материальная помощь выплачивается в размере одного базового должностного оклада, оставшаяся часть материальной помощи выплачивается при использовании директором части отпуска в текущем году.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска вновь назначенному и отработавшему менее шести месяцев в текущем году директору организации при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск материальная помощь выплачивается в размере одного базового должностного оклада.

Порядок, условия предоставления и размер материальной помощи педагогическому, административному (за исключением директоров), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям утверждаются локальным актом колледжа;

5) премия по итогам работы за квартал (год).

Премия по итогам работы за квартал, год выплачивается педагогическому, административному (за исключением директоров), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям на основе положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

Размер премии может определяться как в процентах к базовому должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

При определении размера премии каждому конкретному работнику учитывается:

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период (в том числе подготовка призеров олимпиад, конкурсов, привлечение дополнительных средств на развитие уставной деятельности организации);

- качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий.

При определении размера премии работнику, основанием для снижения ее размера (отказа в премии) являются:

- ненадлежащее исполнение обязанностей;
- низкая результативность работы;
- несоблюдение требований трудового распорядка организации.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание.

Размер премии устанавливается в зависимости от результата работы конкретного работника и не может составлять более двух базовых должностных окладов работника. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

Решение о выплате премии оформляется приказом директора;

б) единовременная премия за счет бюджетных средств.

Единовременная премия носит разовый характер и выплачивается педагогическому, административному, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям на основе положения о стимулировании, утверждаемого локальным актом колледжа.

Размер премии устанавливается в зависимости от результата работы конкретного работника и не может составлять более двух базовых должностных окладов работника. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание.

Решение о выплате премии оформляется приказом директора.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренным статьей 142 ТК РФ.

6.5.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.7. Источником финансирования расходов на оплату труда, выплату доплат руководителю, административно-хозяйственному персоналу, инженерно-педагогическим работникам являются средства областного бюджета и внебюджетные источники финансирования уставной деятельности, утвержденные Планом ФХД на финансовый год.

6.8. При отсутствии поступления соответствующих средств на счете Колледжа для оплаты труда из областного бюджета и иных источников финансирования, все компенсационные выплаты за счет отсутствующего источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены и даже отменены на определенный срок директором на основании приказа.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает содержание жилого фонда учреждения в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также предоставление общежитий в соответствии с нормами их технической эксплуатации, нормами их оборудования и санитарными правилами.

7.2. Оказывает материальную помощь работникам учреждения, а также работникам, ушедшим на пенсию, при ремонте жилья из внебюджетных средств, а также в виде неликвидных стройматериалов, предоставления строительной техники.

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь бывшим работникам, отработавшим в колледже не менее трех лет, в случае если Колледж, являлся последним местом работы, по утвержденному с учетом мнения профкома положению о порядке выдачи материальной помощи и ее размеров.

7.4. В случае направления в служебную командировку работодатель выдает денежный аванс на оплату:

- расходов по проезду к месту командировки на территории РФ и обратно к месту постоянной работы, а также страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей;

- расходов по бронированию и найму жилого помещения на территории РФ;

- расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- прочих расходов, связанных с выполнением служебного задания, утвержденного работодателем (оплата визы и других выездных документов, сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта, обязательные консульские и аэродромные сборы, расходы на оформление обязательной медицинской страховки, иные обязательные платежи и сборы).

Расходы по служебным командировкам принимаются к зачету в пределах документально подтвержденных расходов, утвержденных работодателем. Размеры расходов, свя-

занных с командировкой определяются приказом по учреждению. Финансирование расходов производится в порядке, определенном действующим законодательством и утвержденным Планом ФХД на финансовый год.

7.5. В целях социальной защиты педагогических работников, по истечению сроков действия квалификационной категории (первой, высшей), работодатель гарантирует сохранение уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории в следующих случаях:

- в течение одного календарного года, приступившим к работе после нахождения в отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- в течение шести месяцев, приступившим к работе после длительного перерыва (более четырех месяцев подряд) в связи с длительным заболеванием;
- не более трех месяцев, в период прохождения аттестации до принятия решения аттестационной комиссией;
- до конца текущего учебного года, в случае выхода на пенсию.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников образовательного учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзной организацией с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, денежные средства за счет всех источников финансирования.

8.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

В составе аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучения и инструктаж по охране труда, сохран-

ности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. 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.

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (статья 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на объектах колледжа, в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. 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.

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда.

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на объектах колледжа, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Обеспечить проведение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.16. Выделять средства внебюджетной деятельности для оздоровительной работы среди работников и детей.

8.17. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах и их последствиях.

8.18. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты.

8.19. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

8.20. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения, а также оказывать частичное финансирование данных мероприятий за счет средств профсоюза;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Работники обязуются:

8.21. Соблюдать требования пожарной безопасности.

8.22. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров на объектах колледжа.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому 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 (статья 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от фонда оплаты труда каждого члена профсоюза.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых обкомом профсоюза съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством в случаях увольнения по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других комиссий.

9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (статья 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (статья 147 ТК РФ);
- размер повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. 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.

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

10.3. 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.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

10.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о тру-

де, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с профсоюзом – по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города, городского округа.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.13. 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 зарплате и страховых взносах работников.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора.

11.4. Рассматривают в пятнадцатидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

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

11.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечению этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

11.8. Стороны имеют право продлить срок действия коллективного договора на срок не более трех лет.

11.9. Текст коллективного договора должен быть доведен до всех работников Колледжа. Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.