

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
Мурманской области
«Ковдорский политехнический колледж»

(ГАПОУ МО «КПК»)
2020 – 2023 гг.

Стороны, заключившие Коллективный договор:

Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Мурманской области
«Ковдорский политехнический колледж»

Первичная профсоюзная организация ГАПОУ МО «КПК»

Утвержден на конференции работников ГАПОУ МО «КПК» « 2 » декабря 2020г.

Коллективный договор вступает в силу « 2 » декабря 2020г.

Срок действия: с « 2 » декабря 2020г. по « 2 » декабря 2023г.

Подписали:

От Работодателя:

От работников ГАПОУ МО «КПК»:

Директор
ГАПОУ МО «КПК»

Председатель профсоюзного комитета
ГАПОУ МО «КПК»



Е.А. Шагин

С.Е. Проничева

2 декабря 2020г.

2 декабря 2020г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Уведомительная регистрация в Министерстве труда и социального развития
Мурманской области:

Регистрационный номер 56/2020 от 08 12 2020 г.



І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий *Коллективный договор – правовой акт*, регулирующий социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Мурманской области «Ковдорский политехнический колледж» (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации, далее по тексту - ТК РФ).

1.2. *Работодатель* – ГАПОУ МО «КПК» (далее по тексту Колледж) в лице директора Колледжа, действующего на основании Устава.

1.3. Представителями Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора являются уполномоченные им лица (ст.33 ТК РФ).

1.4. *Интересы Работников* Колледжа при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Колледжа, рассмотрении трудовых споров Работников Колледжа с Работодателем представляет первичная *профсоюзная организация ГАПОУ МО «КПК»* Горно-металлургического профсоюза России профкома ОАО «Ковдорского горно-обогатительного комбината» (далее по тексту – Профсоюзная организация) (ст. 29 ТК РФ).

Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным *правомочным представителем работников* Колледжа по ведению переговоров, защите их прав и интересов.

1.5. Руководителем профсоюзного комитета, имеющим право без доверенности действовать от имени Профсоюзной организации, является *Председатель профсоюзного комитета*.

1.6. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора Колледжа Шагина Е.А. (далее по тексту – Работодатель) и Профсоюзным комитетом, представляющим работников Колледжа, в лице председателя Профсоюзного комитета Проничевой С.Е.

1.7. *Предметом* Коллективного договора являются *социально-трудовые отношения, правовые формы согласования интересов* Работодателя и Работников, а также взаимодействие сторон в их регулировании.

1.8. Работодатель принимает решения по социально-трудовым вопросам с учетом мнения Профсоюзного комитета в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.9. Действие настоящего Коллективного договора *распространяется на всех работников* Колледжа.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, расторжения трудового договора с руководителем Колледжа. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При ликвидации Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Настоящий Коллективный договор *заключен сроком на 3 года*, вступает в силу со дня подписания его сторонами.

ДОГОВАРИВАЮЩИЕСЯ СТОРОНЫ ОБЯЗУЮТСЯ:

1.11. Соблюдать условия Коллективного договора.

1.12. Вносить изменения или дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений постоянно действующей двухсторонней комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и проверке хода выполнения данного Коллективного договора. Стороны имеют право проявить инициативу по проведению переговоров для внесения изменений и дополнений. Стороны обязуются по обоюдному соглашению вносить в Коллективный договор соответствующие изменения и дополнения в пользу Работников, либо в случае изменения законодательных норм.

1.13. Констатируя взаимную заинтересованность в росте материального благосостояния и социальной защищенности сторон в условиях рыночной экономики, при реализации условий Коллективного договора и разрешении коллективных трудовых споров руководствоваться принципами социального партнерства (ст. 24 ТК РФ).

1.14. Работодатель, обязуется размножить текст Коллективного договора, обеспечить все структурные подразделения Колледжа и *довести его до сведения* работников Колледжа, а также разместить на сайте колледжа по адресу: <http://kovcollege.ru>.

1.15. В течение 7 дней со дня подписания настоящего договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию.

II. ОПЛАТА ТРУДА

ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА:

2.1 Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда работников ГАПОУ МО «КПК» (Приложение №1), утверждаемыми директором Колледжа, в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на календарный год.

2.2 Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, умноженного на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, и выплачивается с учетом

продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода – календарный месяц, год, установленной для каждой категории работников.

2.3. Уровень оплаты труда работников Колледжа определяется не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.4. Должностные оклады Работников Колледжа устанавливаются директором Колледжа на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и порядок их установления определяются Положением об оплате труда ГАПОУ МО «КПК» в соответствии с действующим законодательством РФ, субъекта РФ и регулируются локальными актами Колледжа в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.6. Оплата труда преподавателей устанавливается *исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.*

Норма часов (учебной) преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. 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" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25 февраля 2015 г. Регистрационный N 36204)

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по Федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Колледже, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

2.7. Установить, что все условия оплаты труда закрепляются в *Положении об оплате труда работников* ГАПОУ МО «КПК».

2.8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

2.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, в денежной форме.

2.10. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом стороны должны указать, где должен находиться работник.

2.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.12. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются работодателем.

2.13. О введении новых норм труда, изменениях системы и размеров оплаты труда работники извещаются *не позднее, чем за 2 месяца*.

2.14. Порядок расходования внебюджетных средств в колледже осуществляется в соответствии с Положением о предпринимательской и иной приносящей доход деятельности ГАПОУ МО «КПК».

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.15. Проводить политику оплаты труда, *ориентированную на повышение уровня реального содержания заработной платы*.

2.16. Устанавливать должностные оклады (ставки) Работникам всех категорий в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда согласно нормативным документам по труду, утвержденному штатному расписанию и действующим в Колледже локальным нормативным актам.

2.17. Устанавливать доплаты и надбавки Работникам в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников ГАПОУ МО «КПК», иными локальными нормативными актами Колледжа.

2.18. Производить Работникам за работу *в выходные и нерабочие праздничные дни* оплату в двойном размере Работникам, получающим месячный оклад, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию Работника ему предоставляются другие неоплачиваемые дни отдыха, при этом работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в одинарном размере.

2.19. Выплачивать премии и другие поощрения и вознаграждения стимулирующего характера в соответствии с действующими в Колледже Положениями, иными локальными нормативными актами Колледжа, регулирующими вопросы оплаты и стимулирования труда работников Колледжа.

2.20. Производить выплату заработной платы два раза в месяц в денежной форме в валюте Российской Федерации: *Днями выплаты* заработной платы за первую половину месяца является 21 число, за месяц – 5 число. В случае совпадения 21 и 5 числа с выходными и праздничными днями, день выплаты заработной платы устанавливается накануне выходного или праздничного дня.

2.21. Ежемесячно в письменной форме извещать каждого Работника о причитающейся ему заработной плате, ее структуре и обо всех произведенных удержаниях (*расчетный листок*).

2.22. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляется только с письменного согласия работника.

2.23. Выплачивать средний заработок за все время ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не менее чем за две недели до его начала.

2.24. Работодатель обязуется *создавать экономическую заинтересованность* в освоении коллективных форм организации и оплаты труда за конечные результаты, в развитии совместительства, взаимозаменяемости, совмещения и т.д.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ:

2.25. В соответствии с Законом Мурманской области от 20.12.2013 N 1705-01-ЗМО "О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"

а) педагогическим работникам Колледжа устанавливаются следующие виды и нормы социальной поддержки:

- выплата педагогу - *молодому специалисту* единовременного пособия в размере шести должностных окладов;
- выплата педагогу - *молодому специалисту* ежемесячной двадцатипроцентной надбавки к должностному окладу в течение первых трех лет;
- выплата педагогическому работнику *при увольнении в связи с выходом на пенсию* по старости (при педагогическом стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов;
- выплата педагогическому работнику ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада;
- педагогическим работникам и специалистам Колледжа, работающим в сельских

населенных пунктах или поселках городского типа, предоставляются меры социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в форме ежемесячной жилищно-коммунальной выплаты на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в соответствии с Законом Мурманской области от 27.12.2004 N 561-01-ЗМО "О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа".

Указанные меры социальной поддержки предоставляются независимо от места проживания и распространяются на совместно проживающих с ними членов семей.

2.26. В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивается ему командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренные пунктом 2.28 настоящего Договора.

2.27 Производить возмещение расходов, связанных со служебной командировкой Работника, в пределах нормативов, установленных постановлением правительства Мурманской области «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета» от 27.03.2003 № 82-ПП.

Дополнительно возмещаются расходы *на выплату суточных* - в размере 100 рублей за каждый день нахождения в командировке *за счет средств, полученных Колледжем от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, при достаточном их наличии.*

Расходы, превышающие размеры, установленные данным пунктом настоящего Договора, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются Колледжем за счет экономии средств, выделенных из областного бюджета на их содержание, а также за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

III. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

3.1. Сообщать Профсоюзному комитету в письменной форме о принятии решения по сокращению численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров, а в случае массового сокращения штатов – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. (ст. 82 ТК РФ с учетом положений Определения Конституционного Суда от 15.01.2008 №201-О-П).

3.2. В случае если решение о сокращении численности или штата Работников Колледжа может привести к массовому увольнению Работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Профсоюзному комитету информацию о возможном массовом увольнении.

Массовым высвобождением признается сокращение численности Работников Колледжа в количестве: 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

3.3. Принимать меры для трудоустройства или переквалификации за счет средств Работодателя высвобождаемых Работников.

Сохранять среднюю заработную плату за попадающим под сокращение Работником в период переквалификации для нужд предприятия, но не свыше 2-х месяцев.

3.4. Знакомить высвобождаемых Работников с информацией об их правах и предоставляемых льготах.

3.5. Предоставлять *преимущественное право* на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

- 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 данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства;

- Работникам предпенсионного возраста за 1 год до наступления права на пенсию.

3.6. При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников Колледжа выплачивать выходное пособие увольняемому Работнику в размере среднего месячного заработка.

Сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев (с учетом выплаченного выходного пособия) со дня увольнения в соответствии с требованиями ТК РФ.

Средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по предъявлению справки органа службы занятости населения о невозможности трудоустройства работника при условии, если в месячный срок после увольнения Работник обратился в этот орган.

В случае согласия Работника расторгнуть трудовой договор без процедуры уведомления об увольнении за два месяца может быть произведена выплата компенсации, размер которой определяется сторонами с оформлением дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников колледжа, предоставляется свободное от работы время не менее 5-ти часов в неделю (1 час в день) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

IV. ПОДГОТОВКА КАДРОВ

В целях улучшения качества образовательного процесса в Колледже **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

4.1. Обеспечивать, исходя из требований образовательного процесса, профессиональную переподготовку, повышение квалификации Работников и стажировку на производстве в очной, очно-заочной и дистанционной формах обучения.

4.2. Предоставлять Работникам, успешно совмещающим работу с учебой в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования на вечерних и заочных отделениях, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка на период прохождения ими промежуточных аттестаций, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов на основании справок образовательных учреждений и в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Гарантии распространяются на Работников, получающих образование соответствующего уровня впервые.

4.3. Предоставлять возможность обучения своих работников различным профессиям и специальностям с учётом потребности колледжа, в том числе, в сторонних организациях, за счёт собственных средств колледжа при условии заключения дополнительного соглашения к трудовому договору о дополнительных условиях по реализации полученной профессии (специальности).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в Колледже определяется *Правилами внутреннего трудового распорядка*, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (Приложение №2).

5.2. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.3. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97 ТК РФ.

Труд, который не удается учесть с помощью норм труда, называется *ненормированным* и характеризуется отсутствием установленной нормы труда (нормы выработки) по следующим причинам:

- имеет место работа нерегулярная по характеру или нестабильная по составу;
- невозможно установить объем и содержание работы до начала ее выполнения;
- невозможно установить календарную дату завершения работы до начала ее выполнения;
- неизвестна полнота охвата выполняемых работ имеющейся квалификацией и составом служебных обязанностей работника.

Допускается *индивидуализация норм труда*, т.е. установление норм

интеллектуальных и физических усилий конкретному работнику в соответствии с его уровнем производительности труда, используется нормированное задание. Оно не превышает 20% бюджета рабочего времени нормальной продолжительности в неделю или в день по следующему подсчету: 100% бюджета рабочего времени составляет 8 час в день, а 20% бюджета рабочего времени составляет X (час.) в день. Таким образом, если дополнительные, повышенные усилия не превышают 1 часа 36 мин в течение рабочего дня, то они могут быть измерены с помощью нормы труда, которая именуется нормированным заданием. Если превышают, то работник имеет право на ненормированный рабочий день и его должность следует занести в приказ руководителя «Об утверждении перечня должностей работников ГАПОУ МО «КПК» с ненормированным рабочим днём».

Труд Работников в условиях ненормированного рабочего дня отличается некоторыми особенностями:

- работники самостоятельно организуют свою работу, определяя объемы, содержание и сроки выполнения задания;
- работники распределяют рабочее время по своему усмотрению, т. е. с целью добросовестного исполнения своих должностных обязанностей, добровольно выходят на работу до начала рабочего дня или задерживаются после работы;
- рабочий день работников может делиться на части неопределенной длительности в зависимости от работы нерегулярной по характеру и нестабильной по составу.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.4. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю, для женщин и педагогических работников – 36 часов в неделю.

5.5. Для Работников, которым условиями трудового договора, Правилами ВТР установлен сменный режим работы с суммированным учетом рабочего времени устанавливать *графики сменности* с соблюдением нормативной продолжительности рабочего времени в учетном периоде.

5.6. Установить *перерывы* для отдыха и питания в 1 (один) час в период с 12.00. до 14.00.

Обеспечивать Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, предоставив и оборудовав для этих целей комнату отдыха персонала.

5.7. Предоставлять Работникам, которым установлен сменный режим работы, перерывы для отдыха и питания в соответствии с утвержденным распорядком рабочего времени и времени отдыха для соответствующих категорий Работников.

5.8. В случае производственной необходимости изменение режима работы, отдыха и графиков сменности осуществлять на основании приказов, распоряжений руководителя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.9. Работникам предоставляется *ежегодный основной оплачиваемый отпуск*:

- педагогическому персоналу, а так же административному персоналу Колледжа в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой – 56 календарных дней;
- остальному персоналу Колледжа – 28 календарных дней;

5.10. Предоставлять Работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня согласно ст. 116 ТК РФ.

5.11. Основной и дополнительный оплачиваемый отпуск предоставлять Работникам Колледжа *не ранее, чем* по истечении шести месяцев работы.

5.12. Предоставлять педагогическим Работникам Колледжа по их заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы *длительный отпуск сроком до одного года*. Педагогические работники, замещающие должности, имеющие право на длительный отпуск указаны в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678. Длительный отпуск педагогическому работнику оформляется приказом.

Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года определяется приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644. Длительный отпуск до одного года педагогическим работникам не оплачивается.

5.13. Ежегодные *дополнительные оплачиваемые отпуска* сроком до 12 календарных дней, но не менее 3-х календарных дней, предоставлять работникам, с ненормированным рабочим днем из числа лиц административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (в порядке ст.119 ТК). Дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются на основании предоставленных руководителями структурных подразделений обоснований ненормированной работы Работника в течение календарного года, зафиксированных в журнале учета рабочего времени работников с ненормированным рабочим днем, и учитываются в графике отпусков.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставлять работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность такого ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.14. На основании письменного заявления Работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- с бракосочетанием самого работника - 3 календарных дня;

- с проводами детей в армию – 1 календарный день;
- работникам, имеющим 3-х и более детей до 12 лет - до 14 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ;

5.15. Одному из родителей (*опекуну, попечителю, приемному родителю*), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению, ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5.16. По просьбе *одного из работающих родителей (опекуна, попечителя)* предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

5.17. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, *допускается с согласия Работника перенесение отпуска* на следующий рабочий год.

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

5.18. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в третьем абзаце п.5.18., при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

VI. ОХРАНА ТРУДА

С целью дальнейшего улучшения условий труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости Работников Колледжа в соответствии с действующим законодательством РФ

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ ОБЕСПЕЧИТЬ:

6.1. Здоровые и безопасные условия труда, надлежащее техническое оборудование рабочих мест, оснащение персонала современным, исправным инструментом, соответствующим действующим нормативным актам по охране труда.

Каждый Работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами РФ, до устранения такой опасности. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.2. Соответствие условий трудового договора требованиям законодательных и иных нормативных актов по охране труда, информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях.

6.3. Своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с утверждёнными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.4. Замену или ремонт спецодежды, спецобуви, пришедших в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от Работника.

6.5. В соответствии со ст. 213 ТК РФ проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных, в соответствии с медицинскими рекомендациями, медицинских осмотров (обследований) Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), за счет бюджетных средств Колледжа, а при их недостатке за счет средств приносящей доход деятельности.

6.6. Проведение специальной оценки условий труда.

6.7. *Отстранение от работы* (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на *работе в состоянии* алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или

периодический медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- при выявлении у него в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору, и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.7.1. За период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

6.7.2. В случае отстранения от работы Работника, который не прошел проверку знаний в области охраны труда либо обязательный периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой:

- по вине Работодателя - в размере двух третей заработной платы Работника;
- по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника - в размере не менее двух третей тарифной ставки (должностного оклада).

6.8. Предоставление Работнику другой работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами), на время устранения такой опасности с оплатой труда из расчета его средней заработной платы за фактически отработанное время. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается из расчета двух третей его заработной платы за фактическое время простоя.

6.9. Сохранение за Работником места работы, должности и среднего заработка на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника.

6.10. Предоставление Работнику, получившему на производстве трудовое увечье или профзаболевание, *оплачиваемого отпуска для лечения* (сверх ежегодного отпуска) в соответствии с заключением МСЭК о нуждаемости пострадавшего в санаторно-курортном лечении (п.10 ст. 17 ФЗ № 125 от 21 июля 1998г "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний") и приказом Мурманского регионального отделения Фонда социального страхования РФ о выдаче Работнику путевки на санаторно-курортное лечение.

6.11. Организовывать проверку знаний работников колледжа по охране труда не реже чем один раз в год.

6.12. Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

6.13. Содействовать созданию в колледже здоровых и безопасных условий труда.

6.14. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в Колледже, соблюдением законных прав и интересов Работников в области охраны труда, а также за выполнением Работниками их обязанностей по обеспечению охраны труда, в том числе за:

- соблюдением требований охраны труда, установленных инструкциями по охране труда, выполнению отдельных видов работ и др.;
- правильным применением средств коллективной и индивидуальной защиты;
- прохождением обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;
- соблюдением норм технологического режима, безопасной и безаварийной эксплуатацией оборудования;
- прохождением обязательных медицинских осмотров.

6.15. Работники обязуются соблюдать предусмотренными законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и медицинские обследования согласно графику;

6.16. Работодатель заключает с профсоюзным комитетом соглашения по охране труда один раз в год, разрабатывает план мероприятий и обеспечивает выполнение комплекса предусмотренных организационных и технических мероприятий по охране труда;

6.17. По каждому несчастному случаю в Колледже и профессиональному заболеванию организуется их учет, проводится расследование и формируются материалы этих расследований.

6.18. В целях организации сотрудничества по охране труда в Колледже создается совместная комиссия по охране труда, а для осуществления общественного контроля избирается уполномоченный профсоюзного комитета по охране труда.

6.19. Работодатель обязуется провести специальную оценку условий труда.

Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе, о результатах специальной оценки условий труда в колледже.

6.20. Работодатель обязуется разработать и согласовать с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст.212 ТК РФ.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.1 Установить следующие гарантии и компенсации Работникам Колледжа:

7.1.1 Производить расчет и выплату заработной платы Работникам Колледжа с учетом районного коэффициента за работу в районах Крайнего Севера в размере 1,5.

Районный коэффициент может не применяться к отдельным элементам компенсационных или стимулирующих выплат, которые формируются с учетом соответствующей доли районного коэффициента в своем составе и в случае, если это предусмотрено соответствующими Положениями или условиями трудовых договоров (эффективных контрактов) Работников.

7.1.2. Выплачивать процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера в порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации для районов Крайнего Севера (в том числе за работу по совместительству).

7.1.3. Работникам в возрасте до 35 лет, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в полном размере с первого дня трудоустройства на основании Закона Мурманской области от 2 марта 2020 года N 2465-01-ЗМО.

7.1.4. *Сохранить размер ранее выслуженных надбавок* к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера за лицами, принятыми на работу в Колледж, если они ранее имели эти надбавки.

7.1.5. Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера может не применяться к отдельным элементам компенсационных или стимулирующих выплат, которые формируются с учетом соответствующей доли процентной надбавки в своем составе и в случае, если это предусмотрено соответствующими Положениями или условиями трудовых договоров (эффективных контрактов) Работников.

7.1.6. Оплачивать один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту проведения отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Порядок оплаты стоимости проезда производится в соответствии с Положением «О компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в

организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, и неработающим членам их семей», утвержденного Постановлением Правительства Мурманской области от 12.04.2005 N 132-ПП (ред. от 18.01.2011 N 9-ПП)

7.1.7. Производить один раз в два года оплату стоимости проезда и провоза багажа неработающим членам семьи Работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям) к месту использования отпуска и обратно независимо от времени и места использования отпуска Работником.

7.1.8. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно Работника Колледжа, а также проведения отдыха членов его семьи производится перед отъездом Работника (членов его семьи) в отпуск (на отдых) исходя из примерной стоимости проезда.

Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска (места отдыха) на основании предоставленных билетов или других документов.

7.1.9. Указанные выплаты, являются целевыми и не суммируются в случае, если Работник своевременно не воспользовался предоставленным ему правом.

7.1.10. Гарантии и компенсации, предусмотренные п. п. 7.1.6, 7.1.7, 7.1.8 настоящего Договора, предоставляются Работнику только по основному месту работы.

7.1.11. Время, предоставляемое один раз в два года для проезда к месту использования отпуска и обратно, не засчитывается в срок отпуска.

7.1.12. Оплачивать расходы по переезду Работника, членов его семьи и провозу багажа из районов Крайнего Севера к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, в соответствии с законодательством РФ.

7.1.13. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в Колледже и прибывшим в соответствии с этими договорами по приглашению из других регионов Российской Федерации в соответствии с законодательством РФ:

- выплачивать единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;
- оплачивать стоимость проезда Работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимость провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для проезда и перевозки железнодорожным транспортом. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение 6 месяцев со дня заключения Работником трудового договора;
- предоставить оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

7.2. Переводить беременных женщин в соответствии с медицинским заключением по их заявлению на другую работу, исключаяющую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы по прежней работе.

7.3. Осуществлять социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в Колледже создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета.

Комиссия самостоятельно определяет необходимое количество путевок на отдых и лечение работников, в оздоровительные лагеря для детей работников и другие мероприятия.

7.4. Работодатель может выделять транспортные средства на культурно-массовые мероприятия (поездка за грибами, ягодами, рыбалка и т.д.) по предварительному соглашению Работодателя.

7.5. Работодатель может предоставлять нуждающимся работникам общежитие на период их работы, с возмещением минимальной стоимости затрат на проживание.

СТОРОНЫ ОБЯЗУЮТСЯ:

7.6. Обеспечить своевременное и полное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работников учреждения.

7.7. Выделять путевки в санатории сотрудникам, в порядке очередности. При этом лица, остро нуждающиеся в санаторно-курортном лечении, направляются на лечение и отдых в первую очередь.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.8. Обеспечить свободный доступ к информации об имеющихся возможностях Колледжа по оздоровлению работников.

7.9. Активно привлекать Работников Колледжа и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе в Колледже.

VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ

Взаимоотношения Работодателя и Профсоюзного комитета осуществляются в соответствии с действующими нормативными документами. Работодатель не издает приказов и распоряжений, ограничивающих права Профсоюзного комитета Колледжа.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

8.1 Создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюзного комитета, безвозмездно предоставлять в пользование оборудованные мебелью помещения для осуществления их деятельности, а также средства связи и информации, оргтехнику, помещения для проведения собраний, конференций.

8.2 Вводить в действие нормативные акты в Колледже по вопросам занятости, условиям и оплате труда, социально-трудовым вопросам с учетом мнения Профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.3 При наличии письменного заявления Работника удерживать через бухгалтерию Колледжа профсоюзные взносы и перечислять их Профсоюзному комитету не позднее 10 дней после выдачи заработной платы.

8.4 Не увольнять без согласования с Профсоюзным комитетом выборных представителей Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы.

8.5 Члены Профсоюзного комитета вправе беспрепятственно посещать рабочие места для реализации задач и предоставленных прав.

8.6 На Работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в Профсоюзный комитет, распространяются права, гарантии, льготы и обязанности, включенные в Коллективный договор наравне с работниками Колледжа.

IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

9.1 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их уполномоченными представителями, постоянно действующей комиссией по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора.

При осуществлении контроля стороны обязаны представить друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

Отчет о выполнении Коллективного договора производится на конференциях работников Колледжа.

9.2 Устанавливается следующий порядок контроля за выполнением условий настоящего Коллективного договора:

- стороны информируют друг друга на заседаниях о ходе выполнения договорных обязательств за полугодие;

- по результатам выполнения обязательств настоящего договора за год стороны готовят справки о выполнении договора и направляют их для предварительного обсуждения в структурные подразделения не позднее, чем за месяц до проведения конференции;

- при возникновении разногласий по выполнению обязательств Работодатель или Профсоюзный комитет колледжа вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, и в 10-тидневный срок с момента уведомления стороны проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений настоящего Коллективного договора.

9.3 При обнаружении нарушений выполнения условий Коллективного договора одной из сторон другая сторона в письменной форме направляет представление об устранении этих нарушений, которое должно быть рассмотрено в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения согласия в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.4. За невыполнение обязательств по Коллективному договору стороны несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены законодательством РФ.

9.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

9.6. Настоящий Договор заключен сроком на ТРИ года и вступает в силу со дня утверждения (принятия) его на конференции работников ГАПОУ МО «КПК».

Примечание

При согласии Сторон (Работодателя и Председателя Профкома) в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.

Приложения:

1. Приложение № 1 - Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Ковдорский политехнический колледж».

2. Приложение № 2 – Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Ковдорский политехнический колледж».