

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ  
Государственное профессиональное образовательное автономное учреждение  
Амурской области  
«Благовещенский политехнический колледж» (ГПОАУ БПК)

Директор колледжа



И.В. Анкудинов

Члены представительного органа  
работников

- 13.09.19 М. Пермяков
- 13.09.19 Д.В. Бояркин
- 13.09.19 С.А. Соколовская
- 13.09.19 И.М. Закутаева
- 13.09.19 И.Ю. Чернухина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное профессиональное образовательное автономное учреждение  
Амурской области «Благовещенский политехнический колледж»  
(ГПОАУ БПК)

на 2019-2022годы

Рассмотрен и утвержден на конференции трудового коллектива работников ГПОАУ БПК  
протокол № 1 от «13» сентября 2019 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_ 2019г.

Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области регистрационный № 10 24.01.2020
Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО

г. Благовещенск 2019

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор, заключенный между работодателем и работниками и принятый на конференции трудового коллектива работников ГПОАУ БПК, «13» сентября 2019 года, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном профессиональном образовательном автономном учреждении Амурской области «Благовещенский политехнический колледж» (ГПОАУ БПК). Действия Коллективного договора распространяются на всех работников колледжа.

1.2. Сторонами Коллективного договора является: **Работодатель** – Государственное профессиональное образовательное автономное учреждение Амурской области «Благовещенский политехнический колледж» (ГПОАУ БПК), в лице директора Анкудинова И.В., действующий на основании Устава Учреждения; - **Работники** Государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Благовещенский политехнический колледж» (ГПОАУ БПК), интересы которых, на основании ст. 31 ТК РФ представляет Представительный орган работников, который является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению Коллективного договора, избранный путем голосования на Общем собрании трудового коллектива 24.04.2019 года.

Работодатель признает Представительный орган работников единственным представителем Работников колледжа, уполномочивших его общим собранием трудового коллектива, представлять их интересы в сфере труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.3. Коллективный договор заключен на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ), в соответствии с положениями главы 7 Трудового кодекса Российской Федерации, иных законодательных и нормативных правовых актов, в целях определения взаимных обязательств сторон по защите социально трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, создания наиболее благоприятных условий труда, по сравнению с действующим трудовым законодательством. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств, иначе как на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ. Пересмотр обязательств по настоящему Коллективному договору не является основанием для ухудшения социально-экономического положения работников. Возникшие между Сторонами договора споры подлежат разрешению путем переговоров.

1.4. Коллективный договор действует в течение трех лет с момента его подписания Сторонами и по истечении срока действия может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). Действие коллективного договора распространяется на отношения сторон возникшие с 13 сентября 2019 года.

1.5. В течение всего срока, Коллективный договор сохраняет своё действие, а так же в случае изменения наименования колледжа, при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), а так же при расторжении трудового договора с директором, переизбрании представителя работников, до момента прекращения прав и обязанностей юридического лица. При смене формы собственности колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев. Коллективный договор в течение семи дней с момента подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.6. При принятии (изменении) правил внутреннего трудового распорядка, положений об оплате труда, выплатах стимулирующего характера, а так же иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Работодатель, в рамках социального

партнерства Сторон обязан учитывать мотивированное мнение Представительного органа работников. Совет учреждения обязуется разъяснять работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать его реализации и ежегодно информировать трудовой коллектив о выполнении принятых Сторонами обязательств. Общие обязательства Сторон.

1.6.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ГПОАУ БПК, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется: - добиваться стабильного финансового положения учреждения; - выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором; - предоставлять работу, обусловленную трудовыми договорами (эффективными контрактами); - создавать безопасные условия труда; - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей; - повышать профессиональный уровень работников; - осуществлять обязательное пенсионное и социальное страхование работников.

1.6.2. Принимать решения при обязательном участии Представительного органа работников при:

- рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя, в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством (ст. 82 ТК РФ);

- принятии решения о сокращении численности или штата, возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

- рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229, 229.1, ст. 229.2, ст. 229.3, 230 ТК РФ).

1.6.3. Принимать решения с учетом мотивированного мнения Представительного органа работников, в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ по вопросам:

- ввода режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев, в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);

- отмены режима неполного рабочего времени (ч. 7 ст. 74 ТК РФ);

- увольнения работников, являющихся членами СМК, по пунктам 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ);

- сокращения численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- расторжения трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- привлечения к сверхурочным работам в случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ;

- привлечения к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);

- утверждения графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установления системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135, 144 ТК РФ);

- установления конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ), в том числе повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- принятия локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- принятия необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

- утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- установления форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ);

- разработки и утверждения инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

1.6.4. Представительный орган работников участвует: - в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; - в составе комиссии по охране труда на паритетной основе (ст. 218 ТК РФ); - в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 ТК РФ).

1.6.5. По требованию Представительного органа работников Работодатель обязан рассмотреть заявление о нарушении со стороны представителя Работодателя - руководителя структурного подразделения колледжа трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы о труде, условий Коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представителю органу работников (ст. 195 ТК РФ).

1.6.6. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников колледжа в рамках настоящего Коллективного договора Представительный орган работников обязуется: - содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплате труда; - осуществлять контроль над соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками; - обеспечить контроль над созданием Работодателем безопасных и здоровых условий труда; -представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами СТК (ст. 372 ТК РФ); - обеспечивать защиту интересов работников, представительство работников – членов СТК в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

#### **1.7. Работники обязуются:**

-добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;

-способствовать повышению эффективности и качества педагогического процесса;

-бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

-не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам;

-соблюдать коммерческую тайну, конфиденциальную и иную служебную информацию, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности;

-содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в аудиториях, и на территории колледжа, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

-незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и других работников, по возможности принимать меры к устранению такой ситуации;

-вести себя достойно на работе и в быту;

-принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая была им получена в связи с исполнением должностных обязанностей;

-признавать и соблюдать права колледжа на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей;

-создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, обучающихся и их родителей (законных представителей). Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению

к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в колледже и его подразделениях благоприятного для эффективной работы, морально-психологического климата.

**Воздерживаться от:**

-любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

-грубости, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

-угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение. Способствовать процветанию колледжа, своим личным примером воспитывать у обучающихся чувства патриотизма, гордости за свою профессию, прививать им нормы порядочности.

1.8. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Стороны при заключении Коллективного договора обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности;
- объединение усилий для повышения авторитета колледжа и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни работников.

## **2. Трудовой договор (эффективный контракт)**

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

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

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

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

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

2.5. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников колледжа, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов. Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами, путем заключения в письменной форме дополнительного соглашения.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

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

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную работу, имеющуюся в учреждении, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 1440 часов в год. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения и иными локальными нормативными актами учреждения.

3.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

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

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

3.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором

допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда учреждения или иным локальным актом учреждения.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Представительным органом работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.12. Работодатель обязуется:

3.12.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем:

- в случае регистрации брака работника (детей работника) – до 5-ти дней;
- в случае необходимости сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 5-ти дней;
- в случае призыва в армию работника (детей или супруга работника) – до 3-х дней;

а также:

- участникам ВОВ, ветеранам локальных и боевых действий – до 35-ти дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14-ти дней в году;
- работающим инвалидам – до 60-ти 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-ти дней в году;

В случае смерти близких родственников работодатель предоставляет работнику на основании его письменного заявления и подтверждающих документов: - отпуск без сохранения заработной платы до 9-ти дней

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

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

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

3.14. Время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего



трудового распорядка учреждения и не должно быть менее 30 минут.

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

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

#### **4. Оплата и нормирование труда**

4.1. Оплата труда в государственном профессиональном образовательном автономном учреждении Амурской области «Благовещенский политехнический колледж» устанавливается на основании:

- Трудового кодекса РФ, Федеральных законов, нормативных правовых актов Амурской области и локальных правовых актов, регулирующих оплату труда;
- «Положения об оплате труда работников ГПОАУ БПК»;

4.2. Система оплаты и стимулирования труда устанавливается Работодателем с учетом мнения Представительного органа работников в соответствии с действующим законодательством и закрепляется Уставом, настоящим Коллективным договором в пределах имеющихся средств на оплату труда и материальное стимулирование (ст. 135, 144 ТК РФ, Устав колледжа).

4.3. Заработная плата работников, в соответствии с Положением об оплате труда состоит из:

- окладов (ставок заработной платы) по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- повышающих коэффициентов соответствующими ПКГ;
- доплат и надбавок, установленных локальными правовыми актами учреждения;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждениях Амурской области, утвержденных постановлением Правительства от 28.04.2010 № 209;
- оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера и установленным им выплат компенсационного и стимулирующего характера Заработная плата работников исчисляется в соответствии с действующим законодательством и не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Российской Федерации.

4.4. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

-преподавателям Учреждения, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы установлена 720 часов в год, на начало учебного года устанавливается средняя месячная заработная плата путем умножения часовой ставки - оклада (должностного оклада) преподавателя на установленный ему объем годовой учебной (преподавательской) нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка — определяется путем деления месячной ставки - оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму учебной (преподавательской) нагрузки - 72 часа.

4.5. При реализации своих полномочий по определению размеров персональных повышающих коэффициентов, установлению доплат, надбавок, премиальных выплат и иных выплат стимулирующего характера Работодатель обязуется обеспечить:

а) право каждого работника на справедливое вознаграждение своего труда с учетом количества, качества и интенсивности труда, уровня полученных результатов; б) применение объективных критериев для оценки количества, качества, интенсивности и результатов труда работника; в) справедливость, прозрачность и гласность принятия решений при определении стимулирующей части заработной платы и персональных повышающих коэффициентов (с учетом требований по защите персональных данных Работников); г) привлечение представителей работников в процесс подготовки и принятия решений об установлении конкретных размеров стимулирующей части заработной платы Работников. 4.6. Заработная плата за текущий месяц выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца, в денежной форме 13 и 28 числа текущего месяца.

4.7. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). Оплата труда при этом не производится.

4.8. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель выплачивает в указанные сроки не оспариваемую им сумму.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.9. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с министерством образования и науки Амурской области. В штатном расписании предусматриваются должности педагогического состава, с учетом предельной наполняемости групп. Должности административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала должны обеспечивать выполнение функций, задач, объема работ, установленных министерством образования и науки Амурской области и Уставом учреждения.

4.10. Молодым специалистам, выпускникам средних и высших учебных заведений, приступившим к работе в образовательном учреждении в год окончания, выплачивается единовременное социальное пособие согласно действующему законодательству РФ.

## **5. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня, в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при заключении с Работодателем ученического договора согласованного с Представительным органом работников образовательного

учреждения (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

5.2. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 7 апреля 2014 г. N 276.

5.2.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательного учреждения, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая года принятия такого решения.

5.3. С учетом финансово-экономического положения учреждения, за счет средств Работодателя работники обеспечиваются специальной одеждой и обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обеззараживающими средствами.

5.4. При направлении работников в служебные командировки работодатель руководствуется положениями ст.166, 167, 168 ТК РФ, Постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 года № 749. Работнику, направленному в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду, найму и бронированию жилого помещения, оплату дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные). Оплата дополнительных расходов, связанных с проживанием работника вне места постоянного жительства (суточных), производится в размере 1/30 прожиточного минимума, установленного на территории Амурской области для работоспособного населения, за каждый день нахождения в командировке (включая дни нахождения в пути и вынужденной остановки), но не более 700 рублей в сутки. Возмещение расходов по найму жилого помещения осуществляется в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами. За работником сохраняется средний заработок на период нахождения в командировке (включая выходные и нерабочие праздничные дни) и дни нахождения в пути (в том числе дни вынужденной остановки). В случае временной нетрудоспособности работника, удостоверенной надлежащим образом, при нахождении в командировке, ему возмещаются расходы, связанные с наймом жилого помещения и выплачиваются суточные за весь период командировки до возвращения к месту постоянного жительства.

## 6. Дополнительные гарантии

Работодатель обязуется с учетом финансовых возможностей выделять средства для осуществления дополнительных социальных гарантий работникам колледжа. Дополнительные социальные гарантии предоставляются **по основному** месту работы.

6.1. Работодатель предоставляет общежитие нуждающимся работникам на время их работы в колледже (при наличии мест).

6.2. Оплата за общежитие (проживание и коммунальные услуги) работниками колледжа, проживающими в общежитии, производится в соответствии с договором об оплате за проживание в общежитиях колледжа, подписанным директором.

6.3. Работодатель, частично, при наличии средств, оказывает содействие на приобретение путевок для отдыха и санаторно-курортного лечения работникам и их несовершеннолетним детям.

6.4. Работодатель предоставляет работникам льготу по оплате обучения их детей в колледже (очное и заочное обучение) в размере:

- 50% оплаты от установленной стоимости обучения за отработанное время в колледже от 3-х до 5-ти лет.
- 100% оплаты от установленной стоимости обучения за отработанное время в колледже свыше 5-ти лет;

6.5. Оказывает материальную помощь в организации и проведении культурно массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятиях.

6.6. Работники, проживающие в общежитии колледжа, имеющие несовершеннолетних детей, имеют льготу по оплате за общежитие в размере - 50% от стоимости оплаты по договору.

## 7. Охрана труда и здоровья

7.1. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель, в соответствии с ст. 212 ТК РФ обеспечивает проведение в учреждении комплекс мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов, оценке уровня их воздействия на работника, предусмотренную Федеральным законом от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранению жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения трудовых функций, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.3. Работодатель, не реже одного раза в три года, организует проверку знаний работников учреждения по охране труда.

7.4. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.5. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя, в размере среднего заработка. В случае приостановления надзорными (контролирующими) органами работ, вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника, на весь период приостановления работ, последнему сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

7.7. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

7.8. Руководитель учреждения обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.9. Руководитель учреждения обеспечивает прохождение водителями учреждения предрейсовых медицинских осмотров.

7.10. Работодатель ежегодно информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.11. Представительный орган работников обязуется:

в отношении с работодателем представлять и защищать права и интересы работников учреждения;

-осуществлять контроль за соблюдением работниками и работодателем трудового законодательства, нормативных правовых и локальных актов, содержащих нормы трудового права;

-организовывать для работников учреждения и членов их семей культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

## 8. Гарантии деятельности представительного органа работников

8.1. Взаимодействие руководителя учреждения с представительным органом работников, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, осуществляется посредством:

- учета мнения Представительного органа работников, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения Представительного органа работников, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласования, решений принимаемых руководителем учреждения по вопросам предусмотренным ТК РФ только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решение Представительного органа работников выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение Представительного органа работников не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон; Отсутствие согласования с Представительным органом работников, при принятии решения руководителем, в случаях предусмотренных законодательством, квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

8.2. С учетом мнения Представительного органа работников производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам;

- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

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

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- утверждение должностных обязанностей работников;

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда; -изменение существенных условий труда.

8.3. С учетом мотивированного мнения Представительного органа работников производится:

- расторжение трудового договора с работниками, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения;

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

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

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо

заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава образовательного учреждения;

8.4. По согласованию с Представительным органом работников производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки;

- снижение выплат и лишение работников доплат и надбавок, производимых из фонда оплаты труда;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- принятие Положений о дополнительных отпусках;

- сохранение оплаты труда Работника после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

8.5. С согласия Представительного органа работников производится:

- применение дисциплинарного взыскания, в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами Совета трудового коллектива;

- временный перевод на другую работу членов СТК в случае производственной необходимости;

- увольнение членов Представительного органа работников в период осуществления ими своих полномочий и в течение 2-х лет после окончания полномочий по основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; - неоднократное неисполнение работником, без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

8.6. Члены Представительного органа работников освобождаются от работы с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ) для участия в проводимых мероприятиях, связанных с исполнением ими общественных обязанностей. 22

8.7. Члены Представительного органа работников включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, комиссии по трудовым спорам (КТС).

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и

исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.7. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.