

414011, г. Астрахань, ул. Туапсинская, 34
тел./факс (8512)49-12-07
e-mail: office@agkpt.ru



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Астраханской области «Астраханский государственный
колледж профессиональных технологий»
на 2021 – 2024 годы

От работодателя:
Директор ГБПОУ АО «АГКПТ»




А.Б. Выборнов
«21» января 2021г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ АО «АГКПТ»




Ф.Ш. Васильев
«21» января 2021г.

г. Астрахань
2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Астраханской области «Астраханский государственный колледж профессиональных технологий» (далее - Колледж).

1.2. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим в Колледже социально-трудовые отношения и заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ с целью определения и установления взаимных обязательств работников и работодателя в сфере социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным соглашениями Астраханской области.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Колледжа в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации работников образования ГБПОУ АО «АГКПТ» (далее- профсоюз);

- работодатель в лице директора ГБПОУ АО «АГКПТ».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе. Исключение составляют только те пункты договора, которые прямо указывают на членов профсоюза Колледжа.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. ст. 30 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7-ми рабочих дней после его подписания.

Профсоюз Колледжа обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать в его реализации.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует 3 (три) календарных года.

1.15. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Колледжем:

- учет мнения профсоюза Колледжа;
- согласование с профсоюзом Колледжа;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом Колледжа, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных частью 2 ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре указываются сведения, предусмотренные ч. 1 ст. 57 ТК РФ, а также оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ч. 2 ст. 57 ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 57 ТК РФ).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев прямо предусмотренных трудовым законодательством.

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, касающимися его трудовой деятельности.

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

3. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд ежегодно определяется работодателем;

формы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется с учетом перспектив развития Колледжа и с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. В отношении педагогических работников, для которых Колледж является основным местом работы работодатель:

3.2.1. Создает условия и организацию в получении ими дополнительного профессионального образования (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки), право на которое они имеют не реже 1-го раза в три года.

Под условиями в данной статье понимается:

предоставление гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

направление работника на обучение за счет бюджетных ассигнований бюджета Астраханской области либо оплата обучения работника, зачисляемого на обучение, за счет средств Колледжа, предусмотренных на эти цели, включая средства, доведенные до Колледжа в структуре нормативных затрат на оказание услуг в сфере образования, а также полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.3. В отношении остальных работников, для которых Колледж является основным местом работы работодатель:

3.3.1. Создает условия и организацию в получении ими дополнительного профессионального образования (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) при наличии финансовых средств и с предоставлением гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данного мероприятия за счет средств работника.

3.5. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

3.7. Право на подготовку и дополнительное профессиональное образование реализуется работником путем заключения договора между работником и работодателем.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюз Колледжа в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время в количестве 1 (одного) часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Колледжа (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профсоюза Колледжа (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

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

- лица, проработавшие в Колледже свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Также увольняемому работнику по сокращению численности или штата предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178, 180 ТК РФ).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА, УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, учебным расписанием, графиком учебного процесса на учебный год, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюза Колледжа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Колледжа 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 ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и локальными нормативными актами.

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

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

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза Колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. В соответствии со статьей 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

5.9. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимся.

Время для отдыха и питания для других работников не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ) и оговаривается в трудовом договоре.

5.10. Работодатель обязуется:

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

- бракосочетание работника – 2 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства работника – 1 календарный день;
- смерть близких родственников (родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушка, бабушка, внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры) – 3 календарных дня;
- рождение ребенка – 1 календарный день;
- участие в событии посвященному 1-му сентября (для родителя первоклассника) – 1 календарный день.

5.10.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом Колледжа (Приложение).

5.11. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, а также время перерыва для отдыха и питания, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.12. График дежурств педагогических работников по Колледжу, отделениям и филиалам, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными нормативными актами работодателя.

5.13. Учебная нагрузка педагогических работников (преподавателей).

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом

(индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

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

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

Уменьшение учебной нагрузки, в течение учебного года, на начало нового учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможно лишь в случае уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам и программам, сокращения количества обучающихся, групп, при соблюдении норм установленных ст. 74 ТК РФ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их изменения (ст. 74 ТК РФ). Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

5.14. Преподавательская работа внешним совместителям предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников Колледжа производится в соответствии с условиями трудового договора, а также на основании Положения об оплате труда.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются – 5 и 20 число каждого месяца.

6.3. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Колледж производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Совместно с профсоюзом Колледжа принимать меры по недопущению нарушения установленного срока выплаты заработной платы.

6.4.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

6.4.3. Сохранять заработную плату в полном объеме за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине учредителя и работодателя

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Помимо основных гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать бесплатно работников использованием библиотечным фондом Колледжа в образовательных целях.

7.2. Организовывать в Колледже место общественного питания (столовая, буфет, комната для приема пищи).

7.3. Оказывать из средств экономии бюджета материальную помощь в соответствии с правилами, установленными локальным нормативным актом (Приложение).

8. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Колледжа на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

8.2. Ходатайствовать перед региональными органами управления образованием о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда;

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

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

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

8.6. Обеспечивать работников спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством;

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником на время приостановления работ органом государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере, предусмотренном действующим законодательством;

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

8.12. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профсоюза Колледжа (ст. 212 ТК РФ);

8.13. Осуществлять контроль соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

8.14. Создать в Колледже комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза Колледжа;

8.15. Осуществлять совместно с профсоюзом Колледжа контроль состояния условий и охраны труда, выполнения Соглашения по охране труда;

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в Колледже. В случае выявления ими нарушений прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

8.17. Обеспечить проведение ежегодных медицинских осмотров за счет средств Колледжа;

8.18. Оборудовать комнату (преподавательскую) для отдыха работников Колледжа, отделений и филиалов;

8.19. А также иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель не допускает ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза Колледжа в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, в случаях возникновения спорных вопросов решение принимается большинством голосов.

9.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюза Колледжа.

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

В случае если работник уполномочил профсоюз Колледжа представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза Колледжа на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом пленумов, конференций.

9.7. Председатель, его заместитель могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам социально-трудовых отношений.

9.9. Работодатель с учетом мнения профсоюза Колледжа рассматривает следующие вопросы:

- при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ);
- при установлении системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ);
- при установлении очередности предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- при массовых увольнениях (ст. 180 ТК РФ);
- при установлении размеров оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
- при применении системы нормирования труда, их замену и пересмотр (ст. 159 ТК РФ);
- при утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- при утверждении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- при определении форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- при разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- при привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- при составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- при установлении размеров оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- при утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- принятие и внесение изменений в должностные инструкции.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА КОЛЛЕДЖА

Профсоюз обязуются:

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

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

10.3. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

10.5. Осуществлять контроль своевременности и правильности предоставления работникам отпусков.

10.6. Участвовать в работе комиссий Колледжа по охране труда, социальному страхованию, специальной оценки условий труда.

10.7. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза по их заявлениям.

10.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Колледже.

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон.

11.1. Стороны договорились что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган, установленный нормативным правовым актом Астраханской области.

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений.

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

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения их причин.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11.7. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор устанавливается аналогичным как при его принятии.

Приложения к коллективному договору:

1. Положение об оказании материальной помощи;
2. Положение о порядке и условиях предоставления отпуска сроком до одного года педагогическим работникам.

Астраханская область
Государственное казенное учреждение
Астраханской области
«Центр социальной поддержки населения
Ленинского района города Астрахани»
Зарегистрирован № 4
«8» февраля 2021 г.
Подпись Джусуп



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ,
«АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»
(ГБПОУ АО «АГКПТ»)

УТВЕРЖДЕНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ АО «АГКПТ»



«21» января 2021г.

Ф.Ш. Васильев

УТВЕРЖДЕНО:

Директор ГБПОУ АО «АГКПТ»



«21» января 2021г.

А.Б. Выборнов

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ КОЛЛЕДЖА

г. Астрахань
2021 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основные термины и понятия.

Колледж - государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Астраханской области «Астраханский государственный колледж профессиональных технологий».

Фонд оплаты труда – объем средств Колледжа на текущий финансовый год, источниками формирования которого являются субсидии, предусмотренные Законом Астраханской области о бюджете Астраханской области на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), и средства, поступающие от приносящей доход деятельности.

Положение – Положение об оказании материальной помощи работникам колледжа.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Астраханской области от 08.05.2013 № 149-П «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству образования и науки Астраханской области»;
- Уставом Колледжа.

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оказания Колледжем материальной помощи работникам, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием, работающим в Колледже по основному месту работы, а также в строго определенных Положением случаях бывшим работникам Колледжа.

1.4. В настоящем положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату денежных средств помимо заработной платы и выплачиваемых из средств от иной, приносящей доход деятельности.

2. ОСНОВАНИЯ И РАЗМЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

2.1. Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- в связи со смертью работника, бывшего работника;
- в связи со смертью близкого родственника работника (супруг(а), дети, родители, родные братья и сестры);
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу);
- рождение ребенка;
- заболевание работника (требующее проведение дорогостоящей операции или покупки дорогостоящих лекарственных средств);
- стихийные бедствия (при повреждении или уничтожении имущества);
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение работника.

2.2. Размер оказываемой материальной помощи составляет:

- в связи со смертью работника:

последней должностью которого в Колледже была должность, относящаяся к руководящим – 2 МРОТ;

занимавшего иную должность – 1 МРОТ.

- в связи со смертью бывшего работника, проработавшего в Колледже не менее 3-х лет и умершего не позже чем за один год до увольнения из Колледжа:

последней должностью которого в Колледже была должность, относящаяся к руководящим – 2 МРОТ;

занимавшего иную должность – 1 МРОТ.

- смерть близкого родственника работника (супруг(а), дети, родители, родные братья и сестры) – 1 МРОТ;

- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу) – 1 МРОТ;

- рождение ребенка – 1 МРОТ;

- заболевание работника (требующее проведение дорогостоящей операции или покупки дорогостоящих лекарственных средств) – 1 МРОТ;

- стихийные бедствия (при повреждении или уничтожении имущества) – 1 МРОТ;

- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение работника – 1 МРОТ.

3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

3.1. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора Колледжа.

3.2. Приказ принимается на основании личного заявления работника Колледжа, близкого родственника (смерть или болезнь работника (бывшего работника) не позволяющая самостоятельно подать заявление), а также предоставления подтверждающих документов (свидетельства о смерти, рождении и т.д.).

3.3. В случае смерти работника (бывшего работника), материальная помощь оказывается его близким родственникам (супруг (супруга), дети, родители, братья, сестры), с предоставлением документов подтверждающих родство.

3.4. Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ
«АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»
(ГБПОУ АО «АГКПТ»)

УТВЕРЖДЕНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ АО «АГКПТ»

«21» января 2021г.

Ф.Ш. Васильев



УТВЕРЖДЕНО:

Директор ГБПОУ АО «АГКПТ»

«21» января 2021г.

А.Б. Выб...



ПОЛОЖЕНИЕ

**О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКА СРОКОМ
ОДНОГО ГОДА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

г. Астрахань
2021 год

1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года (далее - длительного отпуска) педагогическим работникам (приложение к Положению) государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Астраханской области «Астраханский государственный колледж профессиональных технологий» (далее - Колледж).

2. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к данному Положению.

3. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается согласно записям в трудовой книжке, другим надлежаще оформленным документам.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией Колледжа по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

5. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов,

сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Колледжа. Решение об отказе принимается директором Колледжа и согласовывается с председателем профсоюзной организации Колледжа и педагогическим советом.

7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом директора Колледжа.

8. Заявление на предоставление длительного отпуска подается не позднее, чем за 2 недели на имя директора Колледжа. В заявлении указывается дата начала отпуска, продолжительность. Работник вправе отказаться от использования длительного отпуска, отозвав заявление до наступления даты начала отпуска.

9. В приказе на предоставление длительного отпуска указывается его продолжительность, дата начала и порядок оплаты.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется в установленном порядке:

- место работы (должность);
- педагогическая нагрузка, если за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам;
- квалификационная категория (если срок категории не истекает в соответствии с нормативными правовыми актами);
- льготы, предусмотренные коллективным трудовым договором, федеральным и региональным законодательством.

11. Во время длительного отпуска не допускается:

- перевод работника на другую работу;
- увольнение работника по инициативе работодателя (кроме случаев полной ликвидации образовательного учреждения).

12. Работник, находящийся в длительном отпуске имеет право:

- продолжать свое образование;
- заниматься научно-исследовательской работой;
- состоять в трудовых правоотношениях с другим работодателем;
- заниматься индивидуальной педагогической деятельностью;
- прервать длительный отпуск, предупредив об этом администрацию за 2 недели до выхода на работу. Оставшаяся часть отпуска предоставляется работнику по его заявлению в другое время.

13. Длительный отпуск предоставляется в календарных днях. Приходящиеся на его период праздничные выходные дни, периоды временной нетрудоспособности продлевают длительный отпуск.

Ежегодный основной и дополнительный отпуска могут присоединяться к длительному отпуску по согласованию с работодателем.

14. В том случае, если длительный отпуск оплачивался (полностью или частично), то его время входит в стаж, необходимый для назначения пенсии.

15. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных установленным документом, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

16. Время длительного отпуска не включается в стаж, на основании которого получают пенсию за выслугу лет.

**Перечень
должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной
преподавательской работы**

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы независимо от объема преподавательской работы:

профессор

доцент

старший преподаватель

преподаватель

ассистент

учитель

учитель - дефектолог

учитель - логопед

преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)

педагог дополнительного образования

руководитель физического воспитания

мастер производственного обучения

старший тренер - преподаватель

тренер - преподаватель

концертмейстер

музыкальный руководитель

воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

ректор, директор, начальник образовательного учреждения, заведующий образовательным учреждением;

проректор, заместитель директора, заместитель начальника образовательного учреждения, заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом;

директор, начальник филиала образовательного учреждения;

заведующий филиалом образовательного учреждения;

старший мастер;

управляющий учебным хозяйством;

декан, заместитель декана факультета;

заведующий, заместитель заведующего кафедрой, докторантурой, аспирантурой, отделом, сектором;

заведующий, заместитель заведующего кабинетом, лабораторией, отделением, учебно - консультационным пунктом, логопедическим пунктом, интернатом при общеобразовательном учреждении;

ученый секретарь ученого совета;

руководитель (заведующий) производственной практикой;

методист;

инструктор - методист;
старший методист;
старший воспитатель;
классный воспитатель;
социальный педагог;
педагог - психолог;
педагог - организатор;
старший вожатый;
инструктор по труду;
инструктор по физической культуре.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

не менее 240 часов в году в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;

не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

