

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ СО «Качканарский
горно-промышленный колледж»

А.Н.Белан

«16» декабря 2024 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГАПОУ СО «Качканарский горно-
промышленный колледж»

М.А. Башкирова

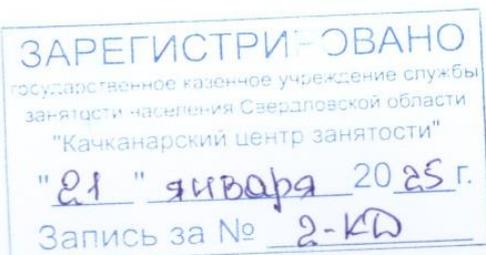
«16» декабря 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2027 годы

государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Свердловской области «Качканарский горно-промышленный колледж»

Утвержден протоколом № _____ от «16» декабря 2024 г.



Содержание

1. Общее положение	3
2. Трудовые отношения	4
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	7
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	10
5. Рабочее время и время отдыха	12
6. Оплата и нормирование труда	15
7. Социальные гарантии и компенсации	23
8. Охрана труда и здоровья	25
9. Гарантии профсоюзной деятельности	28
10. Заключительные положения	30

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности колледжа, направленных на повышение социальной защищенности работников, обеспечения стабильности и эффективности работы колледжа, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований трудового законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Качканарский горно-промышленный колледж», заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Качканарский горно-промышленный колледж» (далее - Работодатель), в лице директора колледжа, действующего на основании Устава;
- работники в лице трудового коллектива колледжа, интересы которого представляет первичная профсоюзная организация ГАПОУ СО «Качканарский горно-промышленный колледж» (далее – Профсоюз).

1.4. Предметом коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, по вопросам занятости, повышения квалификации и переобучения (профессиональной подготовки), продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья, а также гарантии, компенсации, вознаграждения и льготы, предоставляемые работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями.

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации полномочным представителем интересов работников при реализации права на участие в управлении организацией, при ведении переговоров по заключению коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением. Стороны совместно решают все основные вопросы социально-трудовых отношений.

1.6. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 г.г.

1.7. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного договора.

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

1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор и в приложения к нему производятся по совместному решению представителей сторон в упрощенном порядке

(Статья 44 ТК РФ), если допускаются изменения в коллективный договор и приложения к нему без проведения переговоров. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и положениями действующего коллективного договора.

1.10. Действие коллективного договора распространяется на всех работников колледжа независимо от их принадлежности к профсоюзу.

1.11. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с 16 декабря 2024 года по 15 декабря 2027 года (ст. 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения структуры, наименования колледжа, расторжения трудового договора с руководителем организации и в других случаях, установленных законодательством

1.13. Работодатель обязуется:

1.13.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение 7 дней со дня подписания для уведомительной регистрации соответствующий орган по труду.

1.13.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомит с ним всех вновь принимаемых работников под подпись.

1.13.3. Определять рабочее время и время отдыха различных категорий педагогических и иных работников колледжа в соответствии с законодательством, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком работы, учебным расписанием.

1.13.4. Разрабатывать и принимать по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Порядком согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации локальные следующие нормативные акты:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение об оплате труда, включающее разделы о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ; о выплатах стимулирующего характера.
- Положение об оказании материальной помощи.
- Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности.
- Положение о комиссии по стимулированию работников колледжа.
- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников колледжа на учебный год.
- Положение о классном руководстве в ГАПОУ СО «Качканарский горно-промышленный колледж» (организация работы классного руководителя учебного класса, порядок, размеры и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения).
- Положение о классном руководстве (кураторстве) в ГАПОУ СО «Качканарский горно-промышленный колледж» (организация работы куратора учебной группы, порядок, размеры и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения)
- Положение о советнике директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в ГАПОУ СО «Качканарский горно-промышленный колледж»

2. Трудовые отношения

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, один экземпляр, подписанный сторонами, передать под подпись работнику.

Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, Коллективным договором.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под подпись с Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, положением по оплате труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в учреждении.

2.2.3. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. В случае заключения срочного трудового договора в нем указывать срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

2.3. В трудовом договоре оговариваются следующие обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности) в соответствии со штатным расписанием, конкретный вид поручаемой работнику работы;
- дата начала работы;
- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.) (Приложение 1);
- размеры выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки;
- размеры выплат ежемесячного денежного вознаграждения за кураторство, классное руководство педагогическим работникам.
- режим рабочего времени и времени отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в колледже);

- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу во вредных условиях труда;
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.4. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, указанных в трудовом договоре.

2.5. В трудовом договоре педагогического работника указывать объем учебной нагрузки, который может быть изменен только с его письменного согласия.

2.6. Своевременно уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключать дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора, не допускать условий трудового договора, снижающих уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением и Коллективным договором (ст. 74 ТК РФ).

2.7. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть переведен на другую работу в колледже на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу.

При вышеперечисленных переводах оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72 ТК РФ).

2.8. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.9. О введении новых норм труда работник должен быть извещен не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

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

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

2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником-членом Профессионального союза по инициативе работодателя производить только с предварительного согласия Профсоюза, своевременно направлять в Профсоюз

проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ч.4 ст. 82; ст. 373 ТК).

2.12. Использовать по согласованию с Профсоюзом внутрипроизводственные резервы колледжа для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- выявлять возможности в колледже перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с Профсоюзом и по соглашению с работником с предупреждением его об этом не позднее, чем за два месяца;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями, преподавателями почасовиками.

2.13. Прием работников на должности преподавателей на условиях внешнего совместительства осуществлять только в том случае, когда преподаватели, для которых колледж является основным местом работы, обеспечены учебной нагрузкой в полном объеме. Не производить увольнение педагогических работников в связи сокращением численности или штата работников в течение учебного года.

2.14. Профсоюз обязуется:

2.14.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.14.2. Представлять в установленные сроки мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюзного союза.

2.14.3. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.14.4. Предоставлять бесплатную консультативную и правовую помощь членам Профсоюзного союза.

2.14.5. Представлять и защищать трудовые права работников членов Профсоюзного союза в комиссии по трудовым спорам.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

3.1.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.1.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий, специальностей определяется работодателем с учетом мнения профсоюза на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним рабочее место, должность, начислять среднюю заработную плату по основному месту работы и страховые взносы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к

месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемые в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.2. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.2.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию, в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность учитываются в течении срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемой дисциплины.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно приложению № 8 соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024–2026 гг.

3.2.4. При аттестации педагогических работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет колледжа может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией соответствующего уровня о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

3.2.5. После истечения срока действия первой и высшей квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию в течении одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации.

3.2.6. Выпускникам организаций среднего профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования;
- в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

3.2.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, работодатель сохраняет за ними повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

3.2.8. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ “ Об образовании в Российской Федерации”;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестуемого педагогического работника;

- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

3.2.9. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность один раз в пять лет и на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно сформированной работодателем, устанавливать работникам разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, а также обучающимся в вечерних ОУ, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, установленном в ст.177 ТК РФ.

3.2.11. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173,174,176 ТК РФ, работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (если обучение осуществляется по направлению деятельности учреждения, финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников при их наличии, а также по усмотрению работодателя).

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае ликвидации ГАПОУ СО «Качканарский горно-промышленный колледж» уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

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

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора В соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный

орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

4.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее четырех часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

4.6. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также лица:

- которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;
- лица, проработавшим в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов в возрасте до 18 лет;
- лица, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющим трудовой стаж не менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.7. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 197 ТК РФ).

4.8. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

4.9. Обеспечить в соответствии с действующим законодательством повышение квалификации и переподготовку работников в соответствии с планом, предусматривая обязательное получение дополнительного профессионального образования педагогическими работниками не реже одного раза в 3 года для каждого работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

При принятии решения об организации профессиональной переподготовки работников учитываются соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения им следующей аттестации.

4.10. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.11. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

4.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

4.13. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и научно-методических советов, работник обязан принять в них участие.

4.14. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательной организации.

4.15. Работник - член Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации организации.

4.2.2. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

4.2.3. Создать совместную комиссию по работе с молодыми специалистами — выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, пришедшими в течение года с момента его окончания, на работу в ГАПОУ СО «Качканарский горно-промышленный колледж», с целью решения социально-экономических и социальных проблем данной категории работников.

4.2.4. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1.1. Режим рабочего времени в колледже определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, расписанием учебных занятий, другими локальными нормативными актами, согласованными с профсоюзным комитетом.

5.1.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором по согласованию с Профсоюзом (ст.100 ТК РФ).

5.1.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в колледже устанавливается:

5.1.3.1. для педагогических работников сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 30 часов в неделю;
- не более 36 часов в неделю.

5.1.3.2. для прочих работников:

- не более 40 часов в неделю.

5.1.3.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки по тарификации, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом колледжа.

5.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет),
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 ТК РФ).

5.1.5. По соглашению между работодателем и работником, в том числе при заключении трудового договора, последнему может устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день или гибкий график работы, зафиксированный в приказе директора колледжа.

5.1.6. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

5.1.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных в статье 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

5.1.7. Директор колледжа может переносить в интересах работников день отдыха на другой день для объединения его с ближайшими праздничными днями, если это не нарушит нормальный ход учебного процесса.

5.1.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренных Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.1.9. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 настоящих Особенности (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время). Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

5.1.10. Преподавателям, педагогическим и отдельным категориям руководящих работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2024 года № 415 О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках), остальным сотрудникам - 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.1.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, в соответствии с перечнем должностей, которым установлен ненормированный рабочий день (Приложение 2)

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам за ненормированный рабочий день составляет 3 календарных дня.

5.1.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) отнесены к вредным условиям труда. (Приложение 3).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам за работу в неблагоприятных условиях труда составляет 7 календарных дней.

5.1.13 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется медицинским работникам, условия труда на рабочих местах, которых подтверждены результатами лицензирования медицинского кабинета колледжа (Приложение 3).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска медицинского работникам за работу составляет 3 календарных дня.

5.1.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, в соответствии с перечнем должностей, работы которых выполняются в условиях повышенного риска для здоровья. (Приложение 4)

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам за ненормированный рабочий день составляет 4 календарных дня.

5.1.15. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза 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 (ст. 123 КТ РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится по соглашению работника и работодателя в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.1.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (при условии своевременного оформления отпуска) (ст. 136 ТК РФ).

При несвоевременной выплате отпускных по заявлению работника начало отпуска может переноситься на время задержки выплат с продолжением выполнения им своих должностных обязанностей.

5.1.17 Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 п. 5 ст. 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

– Длительный отпуск предоставляется на срок - 1 год.

- Длительный отпуск предоставляется работодателем на основании заявления педагогического работника. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в руководителю колледжа за 1 (один) месяц до начала отпуска с указанием в заявлении даты начала и окончания запрашиваемого длительного отпуска.
- Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.
- После проверки документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы, издается приказ директора колледжа с указанием даты начала и окончания запрашиваемого длительного отпуска.
- За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), а также объем учебной нагрузки, при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).
- В связи с трудовой необходимостью работодатель может отозвать из длительного отпуска педагогического работника. Однако такой отзыв допускается только с согласия педагогического работника (ст. 125 ТК РФ). В данном случае педагогическому работнику необходимо написать заявление о том, что он не возражает быть отозванным из отпуска. Неиспользованная часть отпуска при отзыве не сгорает. Руководитель должен согласовать с педагогическим работником время, когда им будет использован остаток отпуска. Это отражается в приказе об отзыве, с которым под подпись знакомят работник.
- Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.
- Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику без сохранения заработной платы.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливать продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании Приказа Министерства образования и науки российской федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (с изменениями на 13 мая 2019 года)

5.2.1. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (сын, дочь, муж, жена, родные брат, сестра, отец, мать) – до 5 календарных дней.
- работникам, имеющим детей младшего школьного возраста – 1 календарный день для сопровождения в школу (1 сентября).

5.3. Профсоюз обязуется:

5.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

5.3.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при формировании графика отпусков.

5.3.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и праздничные дни.

5.3.4. Вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников ГАПОУ СО «Качканарский горно-промышленный колледж» (далее – Положением об оплате труда), разработанного в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области, утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 N 708-ПП "Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области" с изменениями.

Заработная плата работника учреждения включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных Положением об оплате труда и штатным расписанием с учетом их повышения в порядке и размерах, установленных нормативными актами РФ и Свердловской области;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом (для педагогических работников), не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда на основании проведенной аттестации рабочих мест;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- другие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда, действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами учреждения.

Размеры доплат, надбавок и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, определяются

работодателем в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте.

Изменение размеров ставок заработной платы производится в порядке, определяемом нормативными документами по оплате труда работников системы образования.

6.2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в учреждении.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (классов).

Работодатель обязуется за 60 дней до начала нового учебного года знакомить педагогических работников учреждения с часами педагогической нагрузки на очередной учебный год.

6.3. Организованное начало нового учебного года и режим работы учреждения на отделении профобразования и отделении КШИ утверждаются ежегодно на начало учебного года на основании приказов по каждому отделению, утвержденных директором колледжа.

6.4. Работодатель обеспечивает своевременное и целевое использование средств, предназначенных на выплату заработной платы в установленные учреждением сроки: заработная плата за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца - 10 числа следующего месяца за отчетным.

Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска, а если отпуск предоставляется по заявлению работника во время, не предусмотренное графиком отпусков, то при условии своевременного оформления отпуска.

При совпадении дня выплаты заработной платы, отпускных с выходными или нерабочими, праздничными днями, выплата заработной платы, отпускных производится накануне этого дня.

Выплата всех видов заработной платы, отпускных, социальных выплат производится путем перечисления причитающихся денежных сумм на лицевые счета работников только карты национальной платежной системы "Мир", открытых в кредитных учреждениях.

Работник учреждения вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов карты НПС "Мир" для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Работодатель информирует работников учреждения о начисленной заработной плате и прочих начислениях, а также произведенных в установленном порядке удержаний из заработной платы, путем ежемесячной выдачи на руки работнику расчетного листка за три дня до даты по сроку выплаты заработной платы за соответствующий месяц.

6.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы, за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу.

6.5. Повышение должностных окладов, тарифных ставок и доплат, входящих в тарифный фонд оплаты труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством РФ и Свердловской области, постановлениями Правительства РФ и Свердловской области, распоряжениями Учредителя учреждения.

6.6. Работодатель компенсирует оплату проездных документов мастерам производственного обучения в период организации и контроля производственной практики обучающихся учреждения на предприятиях города Качканара в следующих размерах:

- внутригородские автобусные маршруты - 50% от фактически понесенных расходов на оплату проезда на основании личного заявления работника и подтверждающих документов;

- пригородные автобусные маршруты - 75% от фактически понесенных расходов на оплату проезда на основании личного заявления работника и подтверждающих документов.

6.7. Работодатель устанавливает материальные поощрения, стимулирующего характера, работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда, исходя из финансовых возможностей учреждения по квартальным итогам на основании Положения о премировании (Положения об оплате труда).

6.8. Учреждение начисляет и выплачивает заработную плату не менее 2/3 средней заработной платы за время простоя по вине работодателя, не менее 2/3 ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, а в случае приостановки деятельности учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора – в размере среднего заработка.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.9. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.10. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и другими Федеральными законами РФ.

6.11. Стороны договорились, что в случае организации и проведения Профсоюзным комитетом забастовки на уровне учреждения, отрасли, проводимой в соответствии с требованиями законодательства РФ, руководствоваться статьями 409-418 ТК РФ.

Стороны признают, что забастовка является крайней мерой и, участие в ней работников может быть только на добровольной основе с соблюдением всех необходимых процедур в части организации и проведения забастовки, определенных ТК РФ.

6.12. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией вышестоящей организацией принято решение о присвоении высшей и первой квалификационной категории в соответствии с приказом, устанавливается повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы:

- за высшую квалификационную категорию – 0,25
- за первую квалификационную категорию – 0,2

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

6.13. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (не зависимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады, ставки заработной платы повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

6.14. Пункты 6.13 – 6.14 действуют в течение срока действия Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг.

6.15. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией учреждения принято решение о соответствии занимаемой должности на основании приказа от 01.09.2023 года № 327-К «Об установлении оплаты труда педагогическим работникам»

устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы – 0,1.

Указанное повышение образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

6.16. Колледж принимает Положение о классном руководстве по согласованию с профсоюзным комитетом, в которые включены следующие обязанности, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в учебных классах учреждения:

- возложение на педагогического работника классного руководства происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации);
- при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления классного руководства в учебных классах;
- доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени;
- в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном учебном классе по инициативе работодателя при надлежащем

осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества учебных классов;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух учебных классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух учебных классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников колледжа, ведущих учебные занятия в данном учебном классе;

- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, установленное за счет средств федерального бюджета, учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

- выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 10 000,00 рублей выплачивается дополнительно к доплате за классное руководство, установленной из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

Одновременно при этом не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из региональных бюджетов.

- ежемесячное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

- ежемесячное вознаграждение за классное руководство учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме.

- ежемесячное вознаграждение за классное руководство учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- выполнение функций классного руководителя возлагается на педагогического работника учреждения с его письменного согласия приказом по учреждению.

Организация работы классного руководителя учебного класса, порядок, размеры и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется в соответствии с Положением о классном руководстве в ГАПОУ СО “Качканарский горно-промышленный колледж” (организация работы классного руководителя учебного класса, порядок, размеры и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения).

6.17. Колледж принимает Положения о классном руководстве (кураторстве) по согласованию с профсоюзным комитетом, в которые включены следующие обязанности, связанные с осуществлением педагогическими работниками кураторства в учебных группах

учреждения:

- возложение на педагогического работника кураторства происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации):
- при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления кураторства в учебных группах;
- ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается работнику пропорционально отработанному времени;
- в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за кураторство или отмена кураторства в конкретной учебной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении кураторства, за исключением случаев сокращения количества учебных групп;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего кураторство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за кураторство пропорционально времени замещения.
- при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять кураторство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено кураторство в двух учебных группах. Кураторство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух учебных группах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. В случае необходимости кураторство может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников колледжа, ведущих учебные занятия в данной учебной группе.
- ежемесячное денежное вознаграждение за кураторство, установленное за счет средств федерального бюджета учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

Одновременно при этом не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из региональных бюджетов.

- ежемесячное вознаграждение за кураторство выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы.
- ежемесячное вознаграждение за кураторство учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме.
- ежемесячное вознаграждение за кураторство учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- деятельность, кураторству возлагается на педагогического работника учреждения с его письменного согласия приказом по учреждению.

Организация работы куратора учебной группы, порядок, размеры и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется в соответствии с Положением о классном руководстве (кураторстве) в ГАПОУ СО “Качканарский горно-промышленный колледж” (организация работы куратора учебной группы, порядок, размеры и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения)

6.18. Работодатель принимает Положения о советнике директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в ГАПОУ СО “Качканарский

горно-промышленный колледж” по согласованию с профсоюзным комитетом, в которое включены следующие обязанности, связанные с осуществлением педагогическим работником своих обязанностей:

- ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается работнику пропорционально отработанному времени;
- недопустимо изменение размеров выплат педагогическому работнику за советника директора по инициативе работодателя при надлежащем выполнении своих обязанностей;
- ежемесячное вознаграждение за советника директора, установленное за счет средств федерального (областного) бюджета учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;
- выплата денежного вознаграждения советникам директора выплачивается дополнительно к заработной плате советника.

Одновременно при этом не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанной категории работника из региональных бюджетов.

- ежемесячное вознаграждение за советника директора выплачивается педагогическому работнику одновременно с выплатой заработной платы.
- ежемесячное вознаграждение за советника директора учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме.
- ежемесячное вознаграждение за советника директора учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Организация работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, порядок, размеры и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется в соответствии с Положением о советнике директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в ГАПОУ СО “Качканарский горно-промышленный колледж”.

6.19. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации и условий труда.

6.20. В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения определены основные моменты отношений коллектива работников и работодателя - правила приема на работу, режим работы в разрезе структурных подразделений или должностей:

- пятидневная рабочая неделя, в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;
- шестидневная рабочая неделя, в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;
- сменный график для отдельных должностей, в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Сменный график составляется на календарный год. Суммированный учет рабочего времени за учетный период – год с обязательным соблюдением нормы рабочих часов этого периода.

Со сменным графиком труда работодатель обязан ознакомить работника на новый календарный год не позднее одного месяца со дня вступления его в действие (ст. 103 ТК РФ)

По окончании учетного периода – год в декабре ежегодно специалист по кадрам производит подсчет суммированного рабочего времени работников, находящихся на сменном графике труда. При наличии сверхурочных часов по итогам года работа оплачивается в соответствии с Федеральным законом 91-ФЗ от 22.04.2024 года “О внесении изменения в ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации” с учетом компенсационных и стимулирующих выплат на основании приказа директора колледжа.

6.21. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.22. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 N38-П районный коэффициент к заработной плате, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включаются в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

6.23. Работу в выходные и праздничные дни работодатель платит в двойном размере, В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 N 26-П при оплате труда в выходной день работодатель должен учитывать не только тарифную часть зарплаты, районные коэффициенты и процентные надбавки, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, том числе все премии.

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

6.24. Работник учреждения обязан предоставлять в случае изменения персональных данных соответствующие документы работодателю в течение 10 (десяти) рабочих дней с момента их изменения.

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Работникам учреждения, обучающимся по очно-заочной, заочной форме обучения по направлению работодателя или самостоятельно в профессиональных образовательных организациях и организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка на условиях, определяемых ТК РФ и законодательством об образовании, если данный уровень образования получается впервые.

7.2. Работникам учреждения, обучающимся по заочной форме обучения в организациях высшего образования, один раз в учебном году работодатель, исходя из имеющихся средств, оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации и обратно.

Работникам учреждения, обучающимся в профессиональных образовательных организациях, один раз в учебном году работодатель, исходя из имеющихся средств, оплачивает 50% стоимости проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно.

7.3. Работникам учреждения, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

7.4. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в учреждение на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утверждённым Правительством Свердловской области.

7.5. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в учреждение на педагогические должности, получают единовременное денежное пособие в размере 30 000 (тридцать тысяч) рублей при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения.

7.6. Считать для работников учреждения:

- юбилейными датами:

- со дня рождения - 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие, 75-летие;
- непрерывной работы в учреждении (включая периоды переименования и изменения типа и вида образовательного учреждения, его реорганизации) - 20-летие, 25-летие, 30-летие, 35-летие, 40-летие.

При достижении юбилейных дат со дня рождения, работнику учреждения выплачивается денежное вознаграждение в размере:

50 лет, 55 лет и далее - 5000 (пять тысяч) рублей.

При достижении юбилейной даты непрерывной работы в учреждении выплачивается денежное вознаграждение в размере:

20-25 лет - 5000 (пять тысяч) рублей,

30-35-лет - 6000 (шесть тысяч пятьсот) рублей,

40-лет - 7000 (семь тысяч) рублей.

7.7. Денежное вознаграждение к праздникам в размере:

23 февраля, 8 Марта, день учителя – 3000 (три тысячи) рублей.

7.8. Денежные вознаграждения к юбилейным датам и к праздникам относятся к выплатам социального характера, не являются составной частью заработной платы и выплачиваются сверх МРОТ при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения.

7.9. При достижении юбилейной даты работникам учреждения, являющимися членами профсоюза, может выплачиваться материальная помощь за счет средств профсоюзной организации.

7.10. При увольнении по инициативе работника в связи с выходом на пенсию (по возрасту или выслуге лет) работодатель единовременно выплачивает ему при отсутствии

дисциплинарных взысканий за предшествующий год при непрерывном стаже работы в колледже:

- от 10 до 20 лет – не менее одного должностного оклада (тарифной ставки), но не ниже однократного МРОТ, при наличии экономии по фонду оплаты труда;

- от 20 лет и свыше - не менее двух должностных окладов (тарифной ставки), но не ниже двухкратного МРОТ, при наличии экономии по фонду оплаты труда;

В не прерывный стаж работы в колледже для назначения выплат включаются:

- отпуск по уходу за ребенком;

- призыв на военную службу;

- прекращение трудового договора и его возобновление в течение 21 календарного дня.

При увольнении работника с неполной ставки в связи с выходом на пенсию, однократную выплату производить из расчета целой ставки при условии, что Работник проработал на долю ставки не более трёх лет и его непрерывный стаж работы в колледже составляет не менее 25 лет.

Для определения стажа непрерывной работы в колледже принимается только период, когда колледж для работника являлся основным местом работы.

Период работы в колледже в качестве внешнего совместителя в непрерывный стаж не учитывается, а также прерывает его в случае временного перехода работника на внешнее совместительство в связи с переходом на основное место работы в другую организацию.

При увольнении работника в связи с признанием его полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством РФ, работодатель обязуется выплатить Работнику колледжа выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

7.11. Работникам учреждения выплачивается при рождении ребенка материальная помощь в размере 10 000 (десять тысяч) рублей.

7.12. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь в случае похорон близких родственников (сын, дочь, муж, жена, родные брат, сестра, отец, мать) в размере 5000 (пять тысячи) рублей.

7.13. В случае смерти работника учреждения, работодатель выплачивает близким родственникам (мужу, жене, сыну, дочери, отцу, матери) материальную помощь:

- в случае смерти работника по медицинским показаниям в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

- в случае смерти работника по вине работодателя возмещаются расходы на погребение при предоставлении подтверждающих документов, за счет собственных доходов учреждения, при наличии средств.

7.14. Колледжем может быть предусмотрена выплата материальной помощи штатным работникам принятых по трудовому договору на условиях полной занятости (без учета совместителей) согласно Положения «Об оказании материальной помощи работникам ГАПОУ СО «Качканарский горно-промышленный колледж».

7.15. Единовременны выплаты и материальная помощь выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения

7.16. Работникам учреждения и членам их семей по согласованию с руководителем предоставляется возможность пользования обеденным залом учебно-производственной мастерской (столовой) и помещениями общего пользования для организации и проведения торжественных и поминальных мероприятий на безвозмездной основе, при условии, что это не повлечет изменений учебных планов учреждения.

7.17. Работодатель обязуется по возможности предоставлять комнату в общежитии учреждения нуждающимся работникам на период их работы по согласованию с Профсоюзным комитетом. Необходимость получения комнаты в общежитии работник подтверждает документально. Фактом предоставления нуждающемуся работнику комнаты в общежитии учреждения является подписанный работодателем и работником договор, оформленный в порядке, установленном жилищным законодательством РФ.

7.18. Работодатель по соглашению с работником учреждения компенсирует расходы на прохождение курсов повышения квалификации (по направлению и профилю учреждения) в пределах средств, предусмотренных соответствующими планами ФХД учреждения.

7.19. При наличии финансовых возможностей Профсоюзная организация учреждения компенсирует часть расходов работников, являющимися членами профсоюза на лечение.

7.20. Работодатель обеспечивает прохождение диспансеризации работников, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, на основании его письменного заявления, согласно статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации:

- работникам при прохождении диспансеризации предоставляет освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работникам, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации предоставляет освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работникам, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации предоставляет освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.21. Работодатель освобождает работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и её компонентов сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации).

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Охрана труда, система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включает в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические мероприятия.

8.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

8.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- 8.3.1. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим.
- 8.3.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, а также эффективное применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- 8.3.3. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 8.3.4. Систематически проводить обследования условий труда во всех подразделениях;
- 8.3.5. Обеспечить в сроки, установленные отраслевыми нормами и правилами проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструкции по охране труда и проверку знаний работников;
- 8.3.6. Организовать надлежащее санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;
- 8.3.7. Организовать за счет средств работодателя проведение периодических медицинских осмотров работников;
- 8.3.8. Обеспечить эффективный контроль за уровнем воздействия вредных и опасных производственных факторов на здоровье работников, контролировать работу приточной и вытяжной вентиляции в мастерских и кабинетах учреждения;
- 8.3.9. Организовать обучение уполномоченных лиц или трудового коллектива по охране труда за счет средств учреждения;
- 8.3.10. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии № 426-ФЗ от 28.12.2013г.
- 8.3.11. Проводить учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма по подразделениям, разрабатывать мероприятия по их снижению. Результаты анализа производственного травматизма доводить до сведения всех работников и Профсоюзного комитета учреждения.
- 8.1.12. Способствовать формированию культуры здорового образа жизни среди работников Колледжа.
- 8.1.13. С целью предотвращения, новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей знакомить работников с основной информацией о ВИЧ/СПИДе и путях его профилактики путем распространения материалов среди работников и размещения на информационных стендах.
- 8.3.14. Содействовать добровольному тестированию на ВИЧ/СПИД работников колледжа.
- 8.3.15. Не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных работников. Признать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.
- 8.4. Обеспечение прав работников на охрану труда. Каждый работник имеет право на:
- 8.4.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 8.4.2. Получение достоверной информации от работодателя и соответствующих государственных органов и общественных организациях об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья;
- 8.4.3. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, до устранения такой безопасности;

8.4.4. Обеспечение средствами индивидуальной защиты, соответствующих с требованиями, за счет средств работодателя;

8.4.5. Запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда;

8.4.6. Внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

8.3. Работник обязуется:

8.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

8.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.3.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае происшедшем в учреждении или об ухудшении состояния своего здоровья;

8.3.4. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть вторая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ).

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (ч. 3 ст.185.1 ТК РФ).

8.5. Профсоюзный комитет учреждения в лице уполномоченного по охране труда имеет право:

8.5.1. Осуществлять контроль, за соблюдением работодателем законодательных и иных актов об охране труда;

8.5.2. Инициировать проведение независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения;

8.5.3 Принимать участие в расследовании несчастных случаев, а также осуществлять самостоятельное расследование;

8.5.4. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором;

- принимать участие в трудовых спорах, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об охране труда;

8.5.5. Предъявлять требования к работодателю о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников учреждения;

8.5.6 Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев в учреждении.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. В целях создания условий для участия работников учреждения, членов профсоюза в принятии решений, оказывающих воздействие на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

- предоставлять бесплатно и беспрепятственно Профсоюзу информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников, а так же другим вопросам, составляющим предмет настоящего коллективного договора;

- предоставлять возможность участия председателя профсоюза учреждения или иного представителя профсоюза в оперативных совещаниях, согласовывать проведение собраний представителей работодателя с коллективом работников по вопросам выполнения условий настоящего коллективного договора.

9.2. В целях обеспечения нормальной деятельности Профсоюзной организации и ее выборных органов:

9.2.1. Организовать ежемесячное удержание из причитающихся работникам сумм профсоюзных взносов, с последующим, в течение 7 дней со дня начала выплаты заработной платы, перечислением их на расчетный счет Профсоюза. Удержание профсоюзных взносов у работников учреждения производится на основании их личного заявления в бухгалтерию учреждения, а так же заявления в профсоюзный комитет учреждения о принятии в профсоюзную организацию.

При переходе работников из одного структурного подразделения в другое повторное заявление, об удержании из заработной платы профсоюзных взносов не пишется. Все заявления об удержании из заработной платы профсоюзных взносов хранятся в бухгалтерии учреждения.

9.2.2. Предоставлять время с сохранением средней заработной платы выборному председателю профсоюза учреждения, не освобожденному от основной работы для выполнения общественных обязанностей по вторникам; членам профсоюзного комитета, по пятницам, при необходимости, в любой другой день недели, согласованный сторонами. Количество предоставленного профактиву времени с сохранением среднего заработка не должно превышать 4-х часов в неделю.

9.2.3. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение, осуществляя их техническое обслуживание (отопление, освещение, уборка, мебелировка, средства связи, транспорт)

9.2.4. Не препятствовать представителям профсоюзного комитета посещать мастерские, кабинеты, профилакторий для осуществления ими контроля, за соблюдением трудового законодательства и положений настоящего договора.

9.2.5. Предоставлять безвозмездно для проведения собраний, конференций по вопросам коллективного договора и других, согласованных с работодателем массовых мероприятий актовый зал и другие помещения, расположенные в зданиях учреждения.

9.2.6. Обеспечивать условия для работы уполномоченных и представителей профсоюза в комитетах и комиссиях, создаваемых в учреждении.

9.3. Увольнение, перевод на другую работу, применение в отношении членов профсоюзного комитета дисциплинарных взысканий:

-перевод на другую работу, наложение дисциплинарного взыскания на работников, избранных в состав профсоюзного комитета, производится с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

-увольнение по инициативе Работодателя работников, избранных в состав профсоюзного комитета допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

-увольнение по инициативе Работодателя председателя профсоюзной организации учреждения не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев, предусмотренных пунктами 2, 6, 7, 8 ст. 81 ТК РФ;

-предоставлять членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, свободное от работы время, с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.4. Права на защиту работников.

9.4.1. Профсоюз работников учреждения:

-осуществляет надзор и контроль, за соблюдением работодателем законодательства о труде, настоящего коллективного договора, нормативных актов, выражает и защищает интересы работников;

-участвует в рассмотрении коллективных и индивидуальных трудовых споров в соответствии с действующим законодательством связанных с нарушением действующего законодательства, условий настоящего коллективного договора и нормативных актов;

-совместно с работодателем осуществляет распределение и контроль за реализацией путевок на оздоровление и отдых работников и членов их семей, независимо от источников финансирования.

9.4.2. Профсоюзный комитет в случаях, регулируемых законодательством, имеет право предъявлять требования о приостановке работ, если они противоречат действующим нормам об охране труда и могут привести к повреждению здоровья и гибели людей.

9.4.3. Профсоюз работников учреждения проводит в рабочее время:

-переговоры с работодателем по вопросам, включенным в настоящий коллективный договор;

-заседания профсоюзного комитета;

-собрания профсоюза работников учреждения.

10. Заключительные положения

10.1 Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности

представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, реальности обеспечения принятых обязательств.

10.2. Сторона, подписавшая настоящий коллективный договор, вправе внести в период его действия предложения об изменениях и дополнениях. Изменения и дополнения коллективного договора в период его действия, производятся только с подписанием дополнительного соглашения по взаимному согласию сторон.

10.3. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными актами, а так же в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

10.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

10.5. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу работников в момент заключения с ними письменного трудового договора.

10.6. Контроль, за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно, не реже двух раз, отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников.

10.7. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

Приложение № 1 к коллективному договору

Директор _____ А.Н. Белан

Председатель профсоюза учреждения

_____ М.А. Башкирова

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда

Компенсации, надбавки или оплата труда в повышенном размере за вредные условия труда устанавливаются на основании:

- результатов специальной оценки условий труда;
- приказа директора колледжа.

Доплата за работу с вредными условиями труда устанавливается дифференцированно в зависимости от класса вредности условий труда по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) и в зависимости от характера работ, согласно Приказа Министерства науки, высшей школы и технической политики от 07.10.1992 года № 611, Перечня № 1 работ с вредными условиями труда, на которых устанавливается доплата от 4% до 12% включительно.

**Перечень № 1
работ с вредными условиями труда**

1. Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жаренья и выпечки.
2. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.

Приложение № 2 к коллективному договору

Директор _____ А.Н. Белан

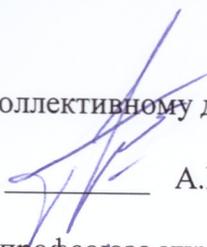
Председатель профсоюза учреждения

_____ М.А. Башкирова

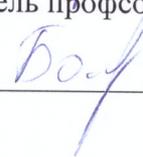
**ПЕРЕЧЕНЬ должностей,
дающих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Основание (наименование нормативного акта)
Главный бухгалтер	3	Ненормированный рабочий день (Постановление Правительства Свердловской области от 30.03.2004 г. № 209-ПП с изменениями) ст. 101,119 ТК РФ
	11	Согласно коллективного договора
Заместитель директора (направление деятельности- административно- хозяйственная работа)	3	Ненормированный рабочий день (Постановление Правительства Свердловской области от 30.03.2004 г. № 209-ПП с изменениями), ст. 101,119 ТК РФ
	25	Согласно коллективного договора
Ведущий бухгалтер	3	Ненормированный рабочий день (Постановление Правительства Свердловской области от 30.03.2004 г. № 209-ПП с изменениями), ст. 101,119 ТК РФ
	3	Согласно коллективного договора
Заведующий хозяйством, специалист по кадрам, специалист по охране труда, заведующий столовой, бухгалтер, экономист, комендант, механик, водитель.	3	Ненормированный рабочий день (Постановление Правительства Свердловской области от 30.03.2004 г. № 209-ПП с изменениями), ст. 101,119 ТК РФ

Приложение № 3 к коллективному договору

Директор  А.Н. Белан

Председатель профсоюза учреждения

 М.А. Башкирова

**ПЕРЕЧЕНЬ должностей,
дающих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Основание (наименование нормативного акта)
Повар	7	Статья 117 Трудового кодекса РФ – условия труда отнесены к вредным условиям труда 3 степени. Продолжительность устанавливаются трудовым договором на основании <u>результатов</u> специальной оценки условий труда (СОУТ) и коллективного договора.

**ПЕРЕЧЕНЬ должностей,
дающих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Основание (наименование нормативного акта)
Врач, медицинская сестра	3	При условии лицензирования медицинского кабинета колледжа

Приложение № 4 к коллективному договору

Директор _____ А.Н. Белан

Председатель профсоюза учреждения

_____ М.А. Башкирова

**ПЕРЕЧЕНЬ должностей,
дающих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Основание (наименование нормативного акта)
Уборщик служебных помещений с выполнением уборки санузлов и общих уборных	4	работы, которые выполняются в условиях повышенного риска для здоровья (поз. 60 разд. XXII «Общие профессии по всем сферам хозяйства» Списка № 1290-2)

ГАПОУ СО «Качканарский
горно-промышленный колледж»
Прошито и пронумеровано
на 35 (тридцати пяти) листах
Директор А. Н. Белан

