

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Магнитогорский педагогический колледж»



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения**

«Магнитогорский педагогический колледж»

с 28 апреля 2021 по 28 апреля 2024


ПРИНЯТО

1. С учетом мнения работников

2. Конференцией

работников и обучающихся

Протокол № 1 от 27.04.2021 г.

Председатель
 Г.К. Испулова

Количество работающих – 231

Количество присутствующих – 160

Юридический адрес:

Челябинская область,

г. Магнитогорск,

ул. имени газеты «Правда», 79

Тел.8(351) 9-21-05-45

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 88 от 28 апреля 2021 года

Директор государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Магнитогорский
педагогический колледж»

 О.Ю. Леушканова

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

 Д.А. Кустыбаев

«11» марта 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального

образовательного учреждения

«Магнитогорский педагогический колледж»

с 28 апреля 2021 по 28 апреля 2024

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«МАГНИТОГОРСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(Магнитогорский педагогический колледж)

ПРИКАЗ

№ 203

« 17 » июля 2023 г.

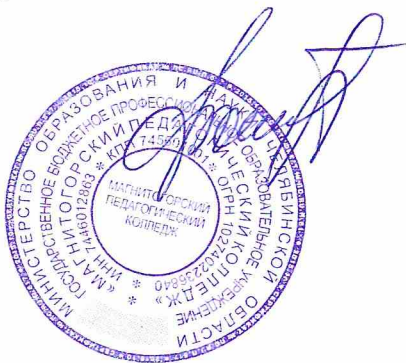
Об утверждении Изменения № 1 в
Приложение № 1 (Правила внутреннего
трудового распорядка работников) в
коллективный договор ГБПОУ «МПК»

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ подп. д, п.2, ч.2, ст. 29: образовательные организации обеспечивают открытость и доступность копий локальных нормативных актов, предусмотренных частью 2 статьи 30 настоящего Федерального закона, правил внутреннего распорядка обучающихся, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Изменение № 1 в Приложение № 1 (Правила внутреннего трудового распорядка работников) коллективного договора ГБПОУ «МПК», утвержденное Приказом директора колледжа от 01.09.2021 № 212 «Об утверждении документов, регламентирующих деятельность ГБПОУ «МПК».
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. директора



Е.А. Романов

Юрисконсульт


А.Н. Кривошеева

17 июля 2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны, заключившие коллективный договор, их полномочия и ответственность. Сфера действия коллективного договора.

1.1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый Работодателем и работниками в лице их представителей, регулирующий социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Магнитогорский педагогический колледж» (далее – Колледж)

1.1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

– Работодатель в лице его представителя – директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Магнитогорский педагогический колледж» Леушкановой Ольги Юрьевны, действующего на основании Устава Магнитогорского педагогического колледжа, зарегистрированного постановлением администрации Правобережного района г. Магнитогорска от 04.05.1994 года, регистрационный номер 101-3 с дополнениями и изменениями

– Работники колледжа в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Кустыбаева Дмитрия Артуровича, действующей на основании Устава Общероссийского Профсоюза образования (далее – профсоюзный комитет).

1.1.4. Стороны признают полномочия друг друга и обязуются строить отношения на принципах:

- равноправия сторон;
- уважения и учета интересов сторон;
- стремления к достижению компромисса;
- заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочности представителей сторон;

- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательности выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроля выполнения принятых коллективного договора, соглашений;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

1.1.5. Лица, представляющие Работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

1.1.6. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

1.1.7. Данный коллективный договор распространяется на всех работников колледжа (в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству) и лиц, обладающих статусом ветерана колледжа в соответствии с пунктом 9 настоящего Коллективного договора «Ветеран колледжа».

1.1.8. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию Колледжа единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.2. Срок действия коллективного договора. Порядок внесения изменений и дополнений. Контроль за его выполнением.

1.2.1. Настоящий коллективный договор заключен на период с 28.04.2021 по 28.04.2024 г.г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.2.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.2.3. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон

без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.2.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

1.2.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.2.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.2.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.2.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.2.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.2.11. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

1.2.12. Рассматривают в течение 1 месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

1.2.13. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

1.2.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.2.15. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.2.16. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.2.17. При возникновении разногласий по вопросам выполнения коллективного договора спор рассматривается в соответствии с законодательством РФ.

1.2.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.2.19. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями Работодатель в семидневный срок со дня подписания направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.3. Взаимные обязательства сторон.

Заключив настоящий договор, стороны обязуются обеспечить выполнение принятого коллективного договора, для чего:

1.3.1. Работодатель обязуется:

Обеспечить необходимые условия для профессиональной и творческой деятельности работников колледжа в соответствии с Уставом колледжа, данным коллективным договором и действующим законодательством.

1.3.2. Профсоюзный комитет:

- принимает участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- способствует выполнению правил внутреннего трудового распорядка работников;
- осуществляет контроль соблюдения социальных гарантий работников, предоставлением льгот и компенсаций в соответствии с Законодательством РФ;
- осуществляет проверку состояния условий и охрану труда;
- представляет и защищает права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам;
- осуществляет контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Колледжа;
- осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- совместно с Работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- направляет учредителю (собственнику) Колледжа заявление о нарушении Руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);
- представляет и защищает трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде;
- осуществляет контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному страхованию;
- осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвует в работе комиссий Колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;

- осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Колледжа;
- совместно с Работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.
- контролирует своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников;
- осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Колледже.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору);

2.1.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения;

При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
- медицинскую книжку с результатами прохождения предварительного медицинского осмотра.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка работника, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. 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.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статья 70 ТК РФ).

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и Работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также, соответственно, не позднее чем за три месяца.

Массовым является увольнение, определяемое отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2020 годы (Постановление Правительства Челябинской области от 17.03.2005 г. № 38 «О наделении органов исполнительной власти Челябинской области полномочиями по разработке и заключению областных отраслевых (межотраслевых) и профессиональных тарифных соглашений» и Положения о Министерстве образования и науки Челябинской области, утвержденного постановлением Губернатора Челябинской области от 09.08.2004 г. № 410, с одной стороны, и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации)

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации не менее 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы не более 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, согласно перечню необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы. Командировочные расходы на проживание возмещаются по соглашению между работником и Работодателем, при условии наличия денежных средств.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в размере 100 рублей (постановление Правительства Российской Федерации от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории российской федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов российской федерации, федеральных государственных учреждений»).

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе

работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием учебных занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), утвержденными Работодателем, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Устанавливается 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), нормированный рабочий день работникам, занимающим следующие должности:

- заведующий отделением
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- кастелянша
- плотник
- слесарь-ремонтник
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
- водитель автомобиля
- комендант
- паспортист

- секретарь-машинистка
- секретарь руководителя
- лаборант
- инспектор по кадрам
- инженер по ИКТ
- оператор ЭВМ
- специалист по кадрам
- специалист по закупкам
- специалист по охране труда
- заведующий общежитием
- бухгалтер
- секретарь учебной части
- диспетчер по расписанию
- заведующий библиотекой
- настройщик пианино и роялей
- юрисконсульт
- заместитель главного бухгалтера
- руководитель инновационной площадки
- библиотекарь

Для указанных работников устанавливается начало работы, окончание работы и перерыв на отдых и прием пищи отдельно в соответствии с приказом Работодателя по полугодиям. Список должностей может изменяться и/или дополняться в связи с изменениями штатного расписания в целях совершенствования организационной структуры Колледжа путем внесения изменения в Коллективный договор.

3.3. Устанавливается 40-часовая рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), нормированный рабочий день работникам, занимающим следующие должности:

- уборщик служебных помещений
- гардеробщик
- дворник

Для указанных работников устанавливается начало работы, окончание работы и перерыв на отдых и прием пищи отдельно в соответствии с приказом Работодателя по полугодиям. Список должностей может изменяться и/или дополняться в связи с изменениями штатного расписания в целях совершенствования организационной структуры Колледжа путем внесения изменения в Коллективный договор.

3.4. Для категории работников обслуживающего персонала (сторож, вахтер, дежурный по общежитию) устанавливается сменный график работы в режим два рабочих дня по 12 часов/2 выходных. Начало и окончание рабочей смены:

- для вахтера 8 часов 00 минут, окончание рабочей смены 20 часов 00 минут с предоставлением перерыва на отдых и прием пищи в течение рабочей смены;
- для дежурного по общежитию, сторожа 20 часов 00 минут, окончание рабочей смены 08 часов 00 минут следующего дня с предоставлением перерыва на отдых и прием пищи в течение рабочей смены.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

3.5. Сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю устанавливается следующим категориям работников:

- воспитатель
- методист
- педагог-организатор
- социальный педагог
- педагог-психолог
- преподаватель
- педагог организатор ОБЖ
- руководитель физ. воспитания
- тьютор
- педагог дополнительного образования

3.6. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам.

3.7. Конкретная продолжительность рабочего времени и нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», в зависимости от занимаемой должности.

Выполнение педагогической работы преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) Колледжа характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки(далее - нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной

деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- ежедневно – ведение журнала учета учебных занятий, обучающихся в бумажной и (или) электронной форме, бумажной форме для кружков, секций;

- по обращению родителей (законных представителей обучающихся) – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- планами и графиками колледжа, утверждаемыми локальными нормативными актами колледжа в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний, научно-практических конференциях и другое;

- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

- компенсационными выплатами посредством заключения трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (кураторство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими; руководство кафедрами; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты в соответствии с Положением «О системе оплаты труда работников ГБПОУ «МПК»»).

Педагогическим работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении (п.1.5 приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

Для педагогических работников, при проведении занятий учебной и производственной практики на базе учреждений, организаций и предприятий города Магнитогорска – обеденный перерыв устанавливается продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются. Время

предоставления и конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждений, организаций или предприятий, на базе которых проходит практика или по соглашению между педагогическим работником и руководителем учреждения, на базе которого проходит практика (в соответствии с расписанием учебной и производственной практики) (ст. 108 ТК РФ; приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

В случае осуществления педагогической деятельности на базах разных учреждений и зданий Колледжа допускается разделение рабочего дня педагогическим работникам на время, составляющее не более 2 часов, не связанное с их отдыхом и приёмом пищи – для перемещения с одной базы практики (с одного здания педагогического колледжа) на другую (п.3.1. приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

При составлении учебного расписания Работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся (так называемые «окна»).

При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. При составлении учебного расписания диспетчер должен стремиться выстроить непрерывный образовательный процесс для каждого преподавателя, не допускать более 4 часов «окон» у преподавателя в неделю.

Соблюдение учебного расписания преподавателями Колледжа контролируется заместителем директора по учебной работе и заведующими отделениями.

Преподаватели, которым установлен годовой объём учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, кафедр, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий, а также работам, предусмотренным локальными нормативными актами институционального уровня (п.4.4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или)

отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

Исключена возможность привлечения педагогических работников в период, не совпадающий с отпуском, в оздоровительные организации, расположенные в другой местности, даже после получения согласия самих работников.

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по колледжу по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников.

В периоды, указанные в предыдущем абзаце, педагогические работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Колледжа в каникулярное время (п.5.1. и 5.2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

Для всех штатных преподавателей, имеющих годовую нагрузку 720 часов и более, установлена шестидневная рабочая неделя. При составлении расписания преподавателям для выполнения должностных обязанностей, связанных с научной, учебно-методической и воспитательной работой в целях повышения профессиональной компетентности может быть предоставлен методический день – с учетом соблюдения учебного плана, санитарно-гигиенических норм (по соглашению между работником и работодателем).

В дни недели (периоды времени), в течение которых функционирует Колледж, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется (п.2.4 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

3.8. Ведение образовательной деятельности предполагает организацию дежурства в Колледже. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия (п.2.3 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

График дежурства утверждается приказом Работодателя согласно требованиям соответствующих локальных нормативных актов. При составлении графика в Колледже работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы колледжа, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие

особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

3.9. Учебная нагрузка распределяется тарификационной комиссией и устанавливается приказом Работодателя на основании докладной записки заместителя директора по учебной работе по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Состав комиссии, функции членов комиссии утверждаются приказом Работодателя дважды:

- для определения преподавателям предварительного объема учебной нагрузки на новый учебный год – в апреле текущего учебного года;

- для определения скорректированного объема учебной нагрузки на начало учебного года, в соответствии с учетом итогов приемной кампании - в первый день учебного года.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год не менее чем за два месяца в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.10. Учебная нагрузка, годовой объем которой больше или меньше нормы, составляющей 720 часов в год, за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия преподавателя. Учебная нагрузка на общевыходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.11. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается один раз в год, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, рабочим программам учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), обеспеченности кадрами, других конкретных условий, определяющих учебный процесс.

Расчет учебной нагрузки, при финансировании подготовки за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, проводится для нормативной численности обучающихся в учебной группе по очной форме обучения в 25 человек, а подгрупп не менее 8 человек.

Деление учебной группы на подгруппы допускается при проведении лабораторных занятий, курсового проектирования и практических занятий по дисциплинам: Иностранный язык, Инженерная графика, дисциплинам, связанным с индивидуальной работой в компьютерных классах, а также междисциплинарным курсам и учебным практикам профессиональных модулей.

Перечень дисциплин, по которым допускается деление групп на подгруппы, и количество обучающихся в подгруппах ежегодно утверждается приказом директора (не позднее 10 сентября текущего года) по представлению руководителей предметно-цикловых комиссий (ПЦК) и заведующих кафедр.

3.12. Объем учебной нагрузки на каждый учебный год (изменение объема учебной нагрузки) оформляется приказом директора и (или) дополнительным соглашением к трудовому договору, заключение которого осуществляется в письменном виде в соответствии с трудовым законодательством.

3.13. Ежегодно на начало учебного года приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом преподавателям определяется объем их учебной нагрузки (тарификационный список), с учетом которого определяется заработная плата за преподавательскую работу.

Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий, определяющих ведение образовательной деятельности.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю, не может быть без его согласия уменьшен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов и часов по учебным планам и программам.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества обучающихся, групп.

3.14. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, администрация всесторонне стремится сохранить её объем (не ниже одной ставки) и обеспечить преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах в пределах реализуемых учебных планов, с согласия работника.

Объем учебной нагрузки, превышающий одну ставку, может варьироваться на начало конкретного учебного года в зависимости от количества обучающихся, зачисленных на обучение в текущем году.

3.15. Об изменениях объема учебной нагрузки преподавателей, связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества групп, количества обучающихся, которые допускаются без их согласия, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74 ТК РФ).

В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у преподавателей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), допускается только по взаимному согласию сторон трудового договора.

3.16. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.17. В дни работы к дежурству по Колледжу педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.18. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.19. Составление расписания учебных занятий по теоретическому и практическому обучению осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени

преподавателя. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

3.21. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьями 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 статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.22. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам. Работодатель привлекает к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- инвалидов;
- женщин, у которых дети в возрасте до трех лет;
- имеющих детей-инвалидов;
- осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста;
- имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы. Работники, указанных категорий, предоставляют работодателю документы, подтверждающие право на льготы, если этого не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений.

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

3.24. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя.

3.25. В каникулярное время педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Колледжа и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.26. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета работников 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. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников, Руководителя, заместителей, заведующих отделениями, руководителя инновационной площадки регулируется постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и равна 56 календарным дням; остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Право на использование отпуска:

- за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже за фактически отработанное время (исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, осуществляется в соответствии с требованиями статьи 121 ТК РФ),

- за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

3.28. Работникам, занимающим нижеперечисленные должности согласно штатному расписанию, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3-х календарных дней как работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с ст.119 ТК РФ:

- заведующему библиотекой;

- библиотекарям.

Конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска определяется ПВТР

3.29. Предоставлять отпуск с сохранением средней заработной платы работникам в следующих случаях (часть вторая статьи 116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - 1 день;

- для сопровождения детей в 1 класс - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – до 2 дней;
- в случае свадьбы работника - до 3 дней;
- на похороны близких родственников – до 3 дней + дорога (по необходимости);
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 3 дней + дорога (по необходимости);
- работающим инвалидам – до 5 дней в году;
- работникам колледжа за работу в течение года без листов нетрудоспособности – 3 дня.

Настоящий отпуск предоставляется работнику на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих случаи, перечисленные выше.

3.30. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.31. Работодатель предоставляет по желанию педагогического работника длительный отпуск сроком до 1 года за каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности, в соответствии с приказом МОи Н РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Конкретные условия и порядок предоставления определяются по соглашению сторон.

3.32. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

3.33. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, предоставляются в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства (Глава 26 ТК РФ).

3.34. На период ухудшения эпидемиологических показателей, ЧС и иных условий, угрожающих жизни и здоровью работников, для обеспечения бесперебойной деятельности колледжа, возможна организация работы в дистанционной (удаленно) форме. Перевод на дистанционную форму работы осуществляется на основании письменного заявления работника, дополнительного соглашения о переходе на дистанционную форму работы в соответствии с действующим положением «Об организации дистанционной работы в ГБПОУ «МПК». Регулирование и организация дистанционной (удаленной) работы осуществляется в соответствии с положением «Об организации дистанционной работы в ГБПОУ «МПК».

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что оплата осуществляется в соответствии с Положением по оплате труда Колледжа, разработанного на основании постановления Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 132-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области», ТК РФ и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулируемыми вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

4.1. Основные условия оплаты труда

4.1.1 Фонд оплаты труда работников Колледжа определяется учредителем колледжа на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, а также включает в себя средства, поступающие от приносящей доход деятельности Колледжа.

4.1.2. Система оплаты труда работников колледжа включает в себя:

- размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
- система оплаты работников устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учётом сложности и объёма выполняемых работ и включает в себя:

- должностной оклад устанавливается работникам из числа специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

- ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Другим работникам, ведущим педагогическую работу, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, в расчёт берётся ставка заработной платы, установленная для квалификационного уровня группы должностей педагогических работников, к которому отнесена соответствующая должность.

Оклад устанавливается работникам, профессии которых относятся к профессиональной квалификационной группе.

Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам областных государственных учреждений устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от

22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее именуется – приказ Минобрнауки №1601)».

С учётом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Выплата заработной платы производится 25 числа каждого месяца; выплата окончательного начисления заработной платы – 10 числа каждого месяца, следующего за отработанным месяцем.

Для временно трудоустроенных несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет сроки выплаты заработной платы утверждаются отдельно приказом Работодателя.

4.1.3 Исчисление заработной платы педагогических работников (далее именуются - преподаватели), осуществляется в следующем порядке:

1) педагогическим работникам в течение всего года, в каникулярное время, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском, выплачивается устанавливаемая им в соответствии с настоящим подпунктом средняя месячная заработная плата.

К средней месячной заработной плате преподавателей прибавляются размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Средняя месячная заработная плата преподавателей определяется на начало учебного года путем умножения часовой ставки заработной платы преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка заработной платы преподавателей определяется путем деления размера ставки заработной платы преподавателя на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников Колледжа, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников Колледжа определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Учебная нагрузка преподавателей определяется с учётом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения, оговариваемой в трудовом договоре;

2) преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки заработной платы преподавателей, определяемой в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта, на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы в Колледже до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество полных месяцев работы Колледже. Заработная плата преподавателей за неполный месяц работы в Колледже в этом случае выплачивается за фактическое количество отработанных часов, умноженных на часовую ставку заработной платы преподавателей, определяемую в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта;

3) преподавателям в течение всего года, в каникулярное время, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском, выплачивается устанавливаемая им в соответствии с настоящим подпунктом средняя месячная заработная плата.

К средней месячной заработной плате преподавателей прибавляются размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Средняя месячная заработная плата преподавателей определяется на начало учебного года путем умножения часовой ставки заработной платы преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка заработной платы преподавателей определяется путем деления размера ставки заработной платы преподавателя на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Порядок определения учебной нагрузки преподавателей ГБПОУ «МПК», оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников ГБПОУ «МПК» определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Учебная нагрузка преподавателей определяется с учётом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения, оговариваемой в трудовом договоре (дополнительном соглашении);

Нормы часов для расчета учебной нагрузки на консультирование, рецензирование, проведение экзаменов, проверку письменных экзаменационных работ преподавателей, председателей и Членов государственной экзаменационной комиссии:

1. на выпускную государственную итоговую аттестацию:

- консультирование по выполнению выпускной квалификационной работы – 8 академических часов на одного обучающегося;
- рецензирование – 3 академических часа на одного обучающегося;
- заседание государственной экзаменационной комиссии (председатель и члены ГЭК) – 0,385 академического часа на одного обучающегося (22,5 минуты);
- составление отчета работы председателя государственной экзаменационной комиссии – 3 академических часа на 1 группу.

2. на промежуточную аттестацию по одной из профильных дисциплин общеобразовательного цикла:

- проведение промежуточной аттестации – 0,33 академического часа на каждого обучающегося (15 минут)
- консультирование по подготовке к промежуточной аттестации – 1 академический час на учебную группу;

3. на промежуточную аттестацию по русскому языку:

- проведение промежуточной аттестации – 5 академических часов на группу
- консультирование по подготовке к промежуточной аттестации – 1 академический час на учебную группу
- проверка письменных работ (в соответствии с формой проведения) – 0,33 академических часа на каждого обучающегося (15 минут)

4. на промежуточную аттестацию по математике:

- проведение промежуточной аттестации – 4 академических часа на группу
- консультирование по подготовке к промежуточной аттестации – 1 академический час на учебную группу на каждого обучающегося (15 минут)
- проверка письменных работ (в соответствии с формой проведения) – 0,33 академических часа на каждого обучающегося (15 минут).

4) Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата рассчитывается путем деления ставки заработной платы преподавателя на количество рабочих дней в месяце приема на работу в Колледже и умножения полученного результата на фактическое количество отработанных в указанном месяце дней;

5) заработная плата за часы преподавательской работы, данные преподавателям сверх установленной им годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам, определяемым в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта, умноженным на количество часов, отработанных сверх установленной годовой учебной нагрузки, только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года. Если замещение временно отсутствующего преподавателя продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном подпунктом 2 настоящего пункта;

б) в том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними заработной платы, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и, исходя из количества пропущенных рабочих дней, за неполный месяц отсутствия на работе. В таком же порядке производится уменьшение объема годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Если в Колледже образовательная деятельность продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение объема годовой учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год не производится.

Средняя месячная заработная плата преподавателей во всех случаях, указанных в настоящем подпункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенного объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с подпунктом 4 настоящего пункта.

Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в

период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

4.1.4 Почасовая оплата труда применяется при оплате труда:

1) за часы учебных занятий, отработанные педагогическими работниками Колледжа в порядке замещения отсутствующих педагогических работников работниками Колледжа, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы учебных занятий, отработанные педагогическими работниками Колледжа с обучающимися по заочной форме обучения и с обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх установленного им объема годовой учебной нагрузки;

3) за часы выполняемой по совместительству преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год в другом областном государственном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленного педагогическим работникам, другим работникам, ведущим преподавательскую работу, областных государственных учреждений объема годовой учебной нагрузки;

4) за выполнение преподавательской работы в областных профессиональных образовательных организациях сверх уменьшенного объема годовой учебной нагрузки.

4.1.5. Оплата труда за один час указанной в пункте 12 настоящего Положения преподавательской работы определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

4.1.6. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы, в неделю установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей Колледжа оплата труда за один час педагогической работы определяется путем деления размера ставки заработной платы преподавателей работниками Колледжа на 72 часа.

4.1.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области и Положением.

4.1.8. К выплатам компенсационного характера относятся:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с кураторством учебных групп, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством

кафедрами, предметный (цикловых) комиссий и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

4.1.9. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда 1 раз в 5 лет.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

4.1.10. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются работникам в порядке и размере, установленных Правительством Российской Федерации.

4.1.11. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы, при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматривается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Оплата за работу, выполненную в условиях, отличающихся от нормальных:

4.2.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в соответствии с требованием ТК РФ.

4.2.2. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2.3. Сверхурочная работа оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры за сверхурочную работу могут

определяться коллективным договорам, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.2.4. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением «О системе оплаты труда работников ГБПОУ «МПК» Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов).

4.2.5. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.2.6. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

4.2.7. В случаях, когда с учётом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, руководитель обязан выплатить им межразрядную разницу.

4.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.3.1. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением «О системе оплаты труда работников ГБПОУ «МПК», трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительными соглашениями к трудовому договору (эффективному контракту), локальными нормативными актами, с учётом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда.

4.3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися, за наличие квалификационной категории);
- надбавки молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности Колледжа и отдельных категорий работников.

4.3.3. Выплаты стимулирующего характера работнику производятся по приказу Работодателя с учётом мнения представительного органа работников (экспертной комиссии по установлению выплат стимулирующего характера) в пределах утверждённого фонда оплаты труда на основании протокола Комиссии.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре (эффективном контракте) и в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

4.3.4. Стимулирующие выплаты могут носить постоянный или разовый характер.

4.3.4.1. Установление стимулирующих выплат работникам осуществляется Экспертной Комиссией (далее - Комиссия), созданной в Колледже, с обязательным участием в ней представителей первичной профсоюзной организации и Совета колледжа. Состав Комиссии утверждается приказом Работодателя.

Комиссия ежемесячно и индивидуально каждому работнику устанавливает размеры стимулирующих выплат, характеризующих результаты труда по результатам показателей эффективности деятельности работника за прошедший период:

– согласно листу самооценки выполнения утвержденных показателей эффективности деятельности работника, представленного в Комиссию не позднее 7 дней до окончания месяца;

– согласно сводному оценочному листу стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности работников;

– принимает решение о размере выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии;

– решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

С момента ознакомления с решением Комиссии (протоколом) в течение трех дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого Работодатель издает приказ, являющийся основанием для начисления стимулирующих выплат.

4.3.4.2. Работодатель из средств стимулирующего фонда устанавливает разовые и ежемесячные премии работникам Колледжа на основании протокола Комиссии:

– за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ по итогам работы по показателям эффективности деятельности;

– иные выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников;

– к юбилейным датам (25,30,35,40,45,50,55,60,65,70,75 лет);

– праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, другим знаменательным датам) по согласованию с выборным органом и по решению Комиссии.

4.3.4.3. К выплатам, характеризующим результаты труда работников Колледжа, относятся показатели эффективности деятельности:

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по показателям эффективности деятельности;

– выплаты за качество выполняемых работ;

– премиальные выплаты осуществляются за эффективность деятельности по подготовке обучающихся к участию в мероприятиях (конкурсах, олимпиадах и т.д.) из расчёта отработанного времени;

4.3.4.4. Выплаты стимулирующего характера, включая премиальные выплаты по итогам работы, производятся за месяц, квартал, год при наличии финансовых средств

4.3.5. Работнику может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления работника и подтверждающих документов, которые он предоставляет в экспертную комиссию.

Условия оказания материальной помощи, её размер утверждается решением комиссии (протокол) по согласованию с Советом колледжа и Профсоюзным комитетом и

выплачивается на основании приказа Работодателя в соответствии с Положением о выплате материальной помощи работникам Колледжа.

4.4. Условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера

4.4.1. Заработная плата директора ГБПОУ «МПК», заместителей директора, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.4.2. Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Положением «О системе оплаты труда работников ГБПОУ «МПК»

4.4.3. Работодателю Министерство образования и науки Челябинской области устанавливает выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности Колледжа за соответствующий период.

4.4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Колледжа и его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Министерством образования и науки Челябинской области в кратности от 1 до 7.

Исчисление среднемесячной заработной платы директора Колледжа и его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». При установлении условий оплаты труда директора Колледжа Министерство образования и науки Челябинской области должно исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности областного государственного учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

4.4.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

4.4.6. Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются с учётом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Колледжа.

4.4.7. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, директору Колледжа осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Колледжа.

4.4.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, устанавливает Работодатель с учетом целевых показателей эффективности деятельности работника, устанавливаемых руководителям областных государственных учреждений.

4.4.9. Премияльные выплаты по итогам работы:

- календарного года;
- по итогам подготовки учреждения к новому учебному году;
- к юбилейным, праздничным и значимым датам;
- по итогам окончания учебного года;
- за успешную работу приёмной Комиссии;
- за сохранность контингента Колледжа;
- за другие успешные показатели, характеризующие результаты труда в соответствии Положением «О системе оплаты труда работников ГБПОУ «МПК» производятся по приказу Работодателя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Колледжа, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

4.6. Выполнение работником трудовой функции дистанционно (удаленно) не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что Работодатель:

5.1. Выплачивает педагогическим работникам денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, установленном законодательством РФ.

5.2. Обеспечивает бесплатно работников колледжа пользованием библиотечными фондами и Интернет-ресурсами.

5.3. Организует в Колледже место приема пищи (столовая, буфет, зал для приема пищи).

5.4. При наличии финансирования выделяет средства на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий для работников Колледжа.

5.5 Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

6. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ И РАЗМЕР МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Стороны договорились, что Работодатель:

6.1. При наличии финансовых средств оказывает материальную помощь работникам Колледжа.

6.2. Порядок оформления и размер материальной помощи:

6.2.1. Для получения материальной помощи на имя Работодателя оформляется личное заявление работника (его близкого родственника) с указанием причин для выплаты

материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

6.2.2. Выплата материальной помощи оформляется приказом Работодателя на основании протоколов заседания экспертной комиссии по согласованию с Советом колледжа и Профсоюзным комитетом (с составлением соответствующего протокола).

6.2.3. При выплате материальной помощи в связи со смертью родственников, самого работника в бухгалтерию необходимо предоставить копию свидетельства о смерти.

В таких случаях выдача материальной помощи производится:

- работнику (в случае смерти близких родственников);
- близким родственникам работника (в случае смерти самого работника при предоставлении копий документов, подтверждающих родственные связи).

6.3. Основные причины выделения материальной помощи и документы, какими они должны быть подтверждены:

№ п/п	Причины выплаты материальной помощи	Подтверждающие документы
1.	– на операцию; – дорогостоящее лечение, лекарства; – протезирование	документы, подтверждающие фактическую оплату (платежные документы, накладные, счета, квитанции, оформленные на имя заявителя и чеки на покупку лекарств)
2.	По случаю смерти работника	копия свидетельства о смерти
3.	По случаю смерти близких родственников (матери, отца, жены, мужа, детей)	– копия свидетельства о смерти; – копия свидетельства о браке (для мужа, жены); – копия свидетельства о рождении (для детей)
4.	В связи с бракосочетанием	копия свидетельства о заключении брака
5.	В связи с рождением ребенка	копия свидетельства о рождении ребенка
6.	В связи с юбилеем работника	копия паспорта
7.	На социальные нужды: – в случае тяжелого материального положения; – для подготовки школьника в первый класс	– подтверждающие документы – справка с места учебы

6.4. Материальная помощь может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников Колледжа на здоровые и безопасное условие труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Проводить специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Совета колледжа, с последующей сертификацией. В состав комиссии по

специальной оценке условий охраны труда в обязательном порядке включать членов первичной профсоюзной организации.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Колледжа по охране труда на начало учебного года.

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

7.5. Обеспечивать работников одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

7.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. Для расследования несчастных случаев приказом Работодателя создается комиссия по расследованию несчастных случаев.

7.10. Предоставить работнику другую работу в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

7.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета работников колледжа (ст. 212 ТК РФ).

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

7.14. Создать в Колледже комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета работников колледжа.

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

7.16. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом работников колледжа контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.18. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ и дни с сохранением заработной платы при прохождении углубленной диспансеризации для работников, переболевших коронавирусной инфекцией COVID-19.

7.19. Информировать коллектив Колледжа о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых один раз в полгода.

7.20. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия и мероприятия, направленные к выполнению и сдачи норм ГТО для работников Колледжа.

8. СТАТУС «ВETERАН КОЛЛЕДЖА»

8.1. Статус «Ветеран Колледжа» присваивается лицам:

– проработавшим в Колледже, не менее 10 лет и уволившимся по собственному желанию на пенсию или по соглашению сторон по достижении возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости (досрочной трудовой пенсии), из Колледжа.

– уволившимся из Колледжа, имеющим стаж работы в Колледже: женщины - 20 лет, мужчины - 25 лет, и до достижения ими пенсионного возраста не возобновлявших работу у другого Работодателя. Статус ветерана Колледжа не распространяется на данную категорию, если расторжение трудового договора произошло по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных п. п. 1, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

– проработавшим в Колледже не менее пяти лет и уволившимся из Колледжа в связи с инвалидностью (I, II группы) и не приступавшие после этого к работе у другого работодателя.

– Ветераны труда, Почетные работники СПО РФ, Заслуженные учителя России, Заслуженные учителя РСФСР, получившие это звание в период работы в Колледже и постоянно проживающие в г. Магнитогорске, согласно регистрации (прописки), независимо от организации, из которой состоялось увольнение по собственному желанию на пенсию по достижении возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости (досрочной трудовой пенсии).

– проработавшие в Колледже не менее пяти лет и уволившиеся из Колледжа по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за детьми-инвалидами и до достижения пенсионного возраста не возобновившие работу у другого работодателя.

– Право на получение статуса «Ветеран Колледжа» имеют бывшие работники, постоянно проживающие в г. Магнитогорске (при наличии регистрации по месту жительства), а также бывшие работники Колледжа, проживающие в Челябинской области.

8.2. Работодатель и профсоюзный комитет в индивидуальном порядке рассматривают представление комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами по отдельным обращениям пенсионеров в отношении установления им статуса «Ветерана Колледжа».

9. ГАРАНТИИ ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, незаконное увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника колледжа.

9.2. Профсоюзный комитет работников колледжа осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета работников колледжа в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету работников колледжа безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.5. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету работников Колледжа необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Колледжа.

9.6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета работников Колледжа рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка работников (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

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

– утверждение расписания учебных занятий;

– утверждение графиков и режимов работы работников Колледжа;

– утверждение иных локальных актов Колледжа;

– установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.7. Создавать условия для реализации права работников на награждение ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом (по инициативе администрации или выборного органа профсоюзной организации) и рассматривается коллегиальным органом организации (коллекцией, педагогическим советом, общим собранием коллектива, наградной комиссией). Вид ведомственной награды определяется с учетом степени и характера заслуг лица, представляемого к награждению.

9.8 Работодатель гарантирует, что при направлении работника в служебную командировку за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок, а также возмещает расходы, связанные со служебной командировкой.

Работодатель не направляет в служебные командировки беременных женщин и работников, не достигших возраста 18 лет.

Работодатель направляет в служебные командировки только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

— инвалидов;

— женщин, у которых дети в возрасте до трех лет;

— у которых дети-инвалиды;

— осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

— воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста;

— имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

— имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

Работники, указанных категорий, предоставляют работодателю документы, подтверждающие право на льготы, если это не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет работников Колледжа обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Колледжа.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Разрабатывать совместно с Работодателем и работниками меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) Колледжа заявление о нарушении Руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и суде.

10.8. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному страхованию.

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

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

10.11. Участвовать в работе комиссий Колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Колледжа.

10.13. Обеспечивать совместно с Работодателем регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

10.15. Разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции совместно с коллегиальными органами.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор подписан в 2-ух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.2. Коллективный договор и правила внутреннего трудового распорядка работников, как неотъемлемая часть Коллективного договора (Приложение 1) принят на Конференции работников и обучающихся Колледжа.

11.3. Изменения и дополнения вносятся на основании изменений законодательства РФ.

11.4. С данным Коллективным договором работники знакомятся под роспись на Конференции работников и обучающихся Колледжа.

От имени Работодателя:

Директор _____ О.Ю. Леушканова

« _____ » _____ 2021 г.

От имени работников:

Председатель профсоюзного комитета



Д.А. Кустыбаев

« _____ » _____ 2021 г.