

Коллективный договор

Областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Ульяновский социально-педагогический колледж»

на 2023 – 2025 годы

От работодателя:

Директор ОГБПОУ
«Ульяновский социально-
педагогический колледж»


Мусенова Э.А.

От работников:

Председатель Объединённой
первичной профсоюзной
организации
«Ульяновский социально-
педагогический колледж»

 Яворская М.Б.

Подписан « 10 » мая 2023г.

Пр. № 71 от 10.05.2023г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в Агентстве по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов
Ульяновской области _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Руководитель Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых
ресурсов Ульяновской области _____ Калашников П.Н.

1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ульяновский социально-педагогический колледж» (далее - УСПК).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Ульяновского социально-педагогического колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Колледжа, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя профсоюзного комитета Объединённой первичной профсоюзной организации (далее профком ОППО УСПК);

- работодатель в лице его представителя – директора Мусеновой Э.А. (далее – работодатель)

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком ОППО УСПК представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ), на условиях, установленных объединённой первичной профсоюзной организацией УСПК.

1.6. Объединённая первичная профсоюзная организация выступает в соответствии с Уставом Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации полномочным представителем работников колледжа при разработке и заключении коллективного договора и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, доплат и надбавок, размеров и форм материального поощрения, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищённости коллектива и отдельных работников.

1.7. На уровне колледжа заключается Коллективный договор, устанавливающий условия труда, социальные льготы и гарантии работников. Коллективный договор не может ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Законами Ульяновской области и Региональным отраслевым Соглашением по учреждениям образования Ульяновской области.

1.8. В Коллективном договоре с учётом финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-

экономические условия, по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, Региональным отраслевым Соглашением. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.9. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора или неправомерно отказавшихся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

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

1.12. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.13. Профком ОППО УСПК обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора.

1.14. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования колледжа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем колледжа.

1.15. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации колледжа. При реорганизации или смене формы собственности колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.16. При смене формы собственности колледжа Коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.17. При ликвидации колледжа Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.19. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.20. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 31 декабря 2026 года.

1.21. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений, являющихся его неотъемлемой частью (Приложения).

1.22. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется администрацией колледжа на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. Развитие социального партнёрства и участие профсоюзного органа в управлении колледжем

2.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим Коллективным договором обязательства и договорённости.

2.1.2. Осуществлять систематический анализ Коллективного договора и контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых или иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников колледжа и по другим социально значимым вопросам.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов (администрация, профком ОППО УСПК) при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением.

2.1.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.2. Администрация обязуется:

2.2.1. При подготовке проектов нормативных правовых и локальных актов, а также при принятии приказов, распоряжений и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них профком ОППО УСПК, учитывать его мнение и положения настоящего Коллективного договора.

2.2.2. Обеспечивать право участия профкома ОППО УСПК в работе органов управления колледжа, комиссий, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности колледжа в целом.

2.2.3. Обеспечивать участие профкома ОППО УСПК в трудовых правоотношениях в виде учёта мнения (ст.53 ТК РФ) по следующим вопросам:

1) Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками-членами профсоюза в следующих случаях: (ст.82 ТК РФ)

- по сокращению численности или штата работников;
- недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

- 2) Привлечение работников к сверхурочной работе, помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством (ст.99 ТК РФ)
- 3) Составление графика сменности (ст.103 ТК РФ)
- 4) Разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ)
- 5) Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством (ст.113 ТК РФ)
- 6) Утверждение графика отпусков работников (ст.123 ТК РФ)
- 7) Установление системы оплаты и стимулирование труда, в т.ч. повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и др. (ст.154, ст. 135 ТК РФ)
- 8) Утверждение формы расчётного листа (ст.136 ТК РФ)
- 9) Установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144 ТК РФ)
- 10) Повышение заработной платы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными условиями труда (ст.147 ТК РФ)
- 11) Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ)
- 12) Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечня необходимых профессий и специализаций (План повышения квалификации) (ст.196 ТК РФ)
- 13) Утверждение инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ)
- 14) Утверждение учебного расписания.
- 15) Утверждение тарификации преподавателей.

2.2.4. Стороны согласились, что договорённость между студентами колледжа и администрацией по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов является Соглашение, прилагаемое к коллективному договору колледжа.

3. Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены

на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.5. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.27 «Порядка организации и осуществлении образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» (Приказ Министерства просвещения от 44.08.2022 г. № 762) устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже с учётом мнения профкома ОППО УСПК. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Порядком. (Не более 36 часов в неделю, ведения педагогических часов с почасовой оплатой не более 300 часов в год).

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем колледжа с учётом мнения профкома ОППО УСПК. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

3.6. При установлении преподавателям, для которых УСПК является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в группах. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях.

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

3.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в УСПК, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых УСПК является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

3.8. Учебная нагрузка преподавателям колледжа, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста 3х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим преподавателям.

3.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора колледжа, возможны только с письменного согласия преподавателя:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в колледже на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работу преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы колледжа, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ)

3.12. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об отраслевой системе оплаты труда работников ОГБПОУ «Ульяновского социально-педагогического колледжа».

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

3.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в УСПК.

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

3.15. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего распорядка.

4. Оплата труда

4.1. Система оплаты труда работников Колледжа включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В случае отсутствия должности, занимаемой работником Колледжа, в профессиональных квалификационных группах размер оклада (должностного оклада) по данной должности устанавливается руководителем Колледжа. При этом учитываются требования к уровню квалификации, необходимые для занятия указанной должности, установленные едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (и) или положениями профессиональных стандартов.

4.3. Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Отнесение рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы производится по результатам аттестации (тарификации), проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемом в Колледже.

4.4. Лица (за исключением медицинских работников), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности с установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в таких же размерах, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемом в Колледже.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основании соответствующего отраслевого положения об оплате труда.

Размеры должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений устанавливаются в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области (Постановление Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 г. № 547-П).

4.6. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Колледжа:

4.6.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Колледжа определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учётом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

4.6.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы определяются по формуле:

$ДО = БО \text{ пкг} + БО \text{ пкг} \times К$, где:

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

БО пкг – размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

К – размер повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

4.6.4. При наступлении у работника Колледжа права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6.5. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Колледжа устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.6.6. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего распорядка, коллективным догово-

ром или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена- 1 и 15 числа каждого месяца.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам Колледжа, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом, работа в Колледже с особым режимом работы).

5.2. Работникам Колледжа за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.3. Работникам Колледжа, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, специальной или оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.4. Работникам Колледжа за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере;

за последующие часы – в двойном размере.

5.5. Работникам Колледжа за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором Колледжа с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.6. Работникам Колледжа за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей) производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объёма дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

5.7. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день устанавливается доплата в размере -2065 рублей.

5.8. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:

5.8.1. Водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ при отсутствии штатной должности с соответствующими функциональными обязанностями – 4100 рублей.

5.8.2. Работникам Колледжа за классное руководство устанавливается доплата- 770 рублей.

Доплата за классное руководство в указанных размерах устанавливается в случае, если число обучающихся в группе составляет не менее величины норматива наполняемости, а в иных случаях – исходя из числа обучающихся в группе пропорционально указанной величине в соответствии с локальным нормативным актом «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК».

5.8.3. Работникам Колледжа за проверку письменных работ:

по русскому языку и литературе в профессиональных образовательных организациях – в размере, не превышающим 1150 рублей в соответствии с локальным нормативным актом «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК».

по математике, иностранному языку– в размере, не превышающем 1000 рублей в соответствии с локальным нормативным актом «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК».

5.8.4. Работникам Колледжа за заведование заочным отделением по специальности – 1530 рублей.

5.8.5. Работникам Колледжа за заведование кабинетами, лабораториями в профессиональных образовательных организациях – 770 рублей.

5.8.6. Работникам колледжа за заведование учебными мастерскими – 1100 рублей, при наличии комбинированных мастерских – 2200 рублей.

5.8.7. Работникам Колледжа за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями – 800 рублей.

5.8.8. Работникам Колледжа за работу с библиотечным фондом учебников – 980 рублей.

Доплата устанавливается при условии, что работа с библиотечным фондом не является должностной обязанностью работника Колледжа.

5.8.9. Работникам Колледжа за обслуживание вычислительной техники при отсутствии штатной должности специалиста с соответствующими функциональ-

ными трудовыми обязанностями –5 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

5.9. Работникам К с особым режимом работы устанавливается ежемесячная доплата в следующих размерах:

Организации и виды деятельности с особым режимом работы, которые дают право на установление доплаты	Размеры доплаты (%)
1	2
<p>Общеобразовательные организации (классы, группы) и дошкольные образовательные организации для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе медицинским работникам). Группы (классы) профессиональных образовательных организаций и организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (педагогическим и медицинским работникам) (строка – в ред. постановления Правительства Ульяновской области от 25.12.2017 № 677-П)</p>	15,0-20,0
<p>Образовательные организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях</p>	20,0

:

- работникам, указанным в пункте 5.7, подпунктах 5.8.1, 5.8.2, 5.8.4- 5.8.8 пункта 5.8 настоящего раздела, – в процентах от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей);

- работникам, указанным в подпункте 5.8.3 пункта 5.8 и пункте 5.9 настоящего раздела, – в процентах от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной пропорционально норме рабочего времени или норме труда (трудовых обязанностей).

5.10. Критерии, определяющие конкретные размеры выплат, указанных в подпунктах 5.8.3 пункта 5.8 настоящего раздела, устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК», принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, и включаются в трудовые договоры соответствующих работников.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Колледжа с учётом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование у работников мотивации к добросовестному труду, повышение его результативности.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премии по итогам работы.

Работникам Колледжа устанавливаются надбавки за классность, за квалификационную категорию (педагогическим работникам), за работу в колледже с определёнными условиями.

Кроме того, работникам Колледжа могут устанавливаться доплаты за наличие учёной степени, надбавки за наличие почётного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

В случае наличия у педагогического работника права на получение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет и за квалификационную категорию одновременно по двум или более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

6.3. Работнику Колледжа могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов размера установленных ему оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы работников Колледжа, от которых зависит конкретный размер надбавки, устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК».

6.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Колледжа по результатам труда за определённый период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых значений показателей эффективности деятельности образовательных организаций.

Плановые значения показателей эффективности деятельности Колледжа ежегодно утверждаются учредителем. Порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются в соответствии с локальным нормативным актом «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК».

6.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам и работникам библиотеки. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам Колледжа в соответствии с локальным нормативным актом «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК».

6.6. Надбавка за работу в Колледже с определёнными условиями устанавливается: в Колледже, реализующих программы среднего профессионального образования углублённой подготовки (педагогическим работникам, непосредственно участвующим в реализации программ), – в размере 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

В случае наличия у работника образовательной организации права на получение надбавки одновременно по двум и более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

6.7. Водителям автомобилей за наличие у них 1 или 2 класса квалификации устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

за наличие 1 класса – 1650 рублей;

за наличие 2 класса – 650 рублей

Надбавка за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя. За время ремонта автомобиля надбавка за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем.

При установлении водителям автомобилей оклада по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем высококвалифицированных профессий рабочих образовательной организации надбавка за классность не начисляется.

6.8. Педагогическим работникам по результатам аттестации устанавливается надбавка за квалификационную категорию:

в случае установления высшей квалификационной категории – в размере 50 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

в случае установления первой квалификационной категории – в размере 35 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

6.9. Работникам Колледжа за наличие нагрудных знаков, учёной степени, почётного звания, присвоенных в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, в случае соответствия указанных знаков, степени или звания профилю трудовой деятельности или преподаваемым учебным предметам (дисциплинам) в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда, устанавливаются:

доплата за учёную степень доктора наук – в размере 2000 рублей;

доплата за учёную степень кандидата наук – в размере 1500 рублей;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова «Народный», – в размере, не превышающим 5000 рублей в соответствии с локальным нормативным актом «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК»;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова «Заслуженный», – в размере, не превышающем 3000 рублей в соответствии с локальным нормативным актом «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК»;

- надбавка за наличие почётного звания или нагрудного знака, наименования которых начинаются со слов «Почётный работник», «Отличник», «За отличную», «За достижения», «За высокие достижения» – в размере, не превышающем 2000 рублей в соответствии с локальным нормативным актом «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК» в соответствии с

локальным нормативным актом «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК».

В случае наличия у работника Колледжа права на получение надбавки одновременно по двум и более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

Доплата за наличие учёной степени устанавливается в случае, если соответствующая выплата работнику Колледжа не предусмотрена иными нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области.

6.10. Персональная надбавка устанавливается работнику Колледжа с учётом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта в размере до двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику в соответствии с локальным нормативным актом «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК».

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем Колледжа в отношении конкретного работника.

6.11. Педагогическим работникам, на которых возложена функция классного руководства, социальным педагогам, педагогам-психологам, мастерам производственного обучения общеобразовательных организаций и организаций профессионального образования за работу с обучающимися из социально неблагополучных семей устанавливается ежемесячная надбавка в размере 500 рублей.

6.12. Педагогическим работникам Колледжа, осуществляющим классное руководство (кураторство), устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере:

5000 рублей за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области;

5000 рублей за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области, источником которых являются иные межбюджетные трансферты из федерального бюджета.

При этом педагогический работник, осуществляющий классное руководство (кураторство), имеет право на получение не более двух указанных вознаграждений в месяц при условии, что он осуществляет классное руководство (кураторство) в двух и более классах (группах).

6.13. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

6.14. В целях выплаты премий по итогам работы в Колледже создаётся рабочая комиссия, которая организует деятельность по оценке результативности и эффективности деятельности работников Колледжа. Результативность и эффективность деятельности работников Колледжа оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей, характеризующих результаты труда работников Колледжа, и величины значимости каждого такого критерия или показателя в разрезе наименований должностей работников Колледжа.

Перечень указанных критериев и показателей утверждается в соответствии с локальным нормативным актом «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК» по согласованию с профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников Колледжа.

6.15. По представлению рабочей комиссии премии распределяются коллегиальным органом управления Колледжа в соответствии с утвержденным локальным нормативным актом «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК».

6.16. Работникам Колледжа в связи с выходом на пенсию, профессиональным праздником, праздничными днями и юбилейными датами (женщины – 55 лет со дня рождения, мужчины – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности, в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников Колледжа, выплачивается единовременное поощрение, размер которого не может превышать размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работникам Колледжа в соответствии с локальным нормативным актом «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК».

6.17. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников Колледжа. Установление надбавок за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, квалификационную категорию, за работу в образовательных организациях с определёнными условиями (за исключением надбавки за работу в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся) носит обязательный характер.

6.18. При оплате труда педагогических работников надбавки за работу в Колледже с определёнными условиями, за выслугу лет и за квалификационную категорию рассчитываются с учётом учебной нагрузки, установленной при тарификации.

6.19. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств руководителю Колледжа, главному бухгалтеру Колледжа и заместителю руководителя Колледжа, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ снижается единовременно за период, в котором выявлено нарушение, в следующих размерах за расчётный период:

- до 10000 рублей включительно – 10 процентов;
- от 10001 рубля до 50000 рублей включительно – 20 процентов;
- от 50001 рубля до 100000 рублей включительно – 30 процентов;
- от 100001 рубля до 500000 рублей включительно – 50 процентов;
- от 500001 рубля до 1000000 рублей включительно – 75 процентов;
- свыше 1000000 рублей – 100 процентов.

За период, в котором выявлено финансовое нарушение главному бухгалтеру Колледжа и заместителю руководителя Колледжа, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, премиальные выплаты по итогам работы за определённый период не устанавливаются.

7. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников образовательных организаций

7.1. Оплата труда педагогических работников образовательных организаций определяется с учётом:

установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

объёмов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

7.2. Оплата труда педагогических работников (преподавателей и учителей) осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало учебного года по форме, установленной уполномоченным исполнительным органом государственной власти Ульяновской области в сфере образования.

В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

7.3. Руководителям образовательных организаций, их заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам Колледжа устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

7.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Колледжа устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы.

7.5. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые учебные занятия и короткие перерывы (перемены) между ними. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Выполнение другой части педагогической работы работниками образовательных организаций, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, ре-

гулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связано с:

- участием в работе педагогических, методических советов, проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или законным представителям, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию студентов изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня студентов, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых студентам для отдыха различной степени активности, приёма ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников Колледжа учитываются режим работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. 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;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

7.6. В Колледже устанавливается педагогическая нагрузка:

7.6.1. Педагогическим работникам объём учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в вышеуказанных образовательных организациях.

Руководитель образовательной организации осуществляет распределение учебной нагрузки с учётом мнения выборного профсоюзного органа и несёт ответственность за её выполнение каждым работником образовательной организации.

Объём учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год ограничивается:

36 часов в неделю для преподавателей педагогических колледжей.

Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается должностной оклад, ставка заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка устанавливается при её распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учётом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на 1 должностной оклад.

7.6.2. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) допускается только по согласованию с работодателем по основному месту работы.

7.6.3. Педагогическим работникам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приёмной комиссии), объём учебной нагрузки устанавливается на полный учебный год с последующим применением условий её уменьшения в соответствии с порядком исчисления заработной платы работникам образовательных организаций.

7.6.4. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года заработная плата выплачивается в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников педагогических колледжей и училищ, а также работников образовательных организаций дополнительного образования детей устанавливается в порядке, предусмотренном настоящим пунктом.

7.7. Должностные оклады руководителей физического воспитания, преподавателей-организаторов (преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности) устанавливаются с учётом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объёме 360 часов в год (9 часов в неделю).

Преподавательская работа указанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же образовательной организации оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы сверх установленных норм допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

7.8. Руководящие работники профессиональных образовательных организаций, а также педагогические работники (социальные педагоги), не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут вести преподавательскую работу в той же образовательной организации, но не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада.

При отсутствии педагогических работников по соответствующим предметам они могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю. В случае, когда указанные работники получают по основной работе 0,5 размера должностного оклада, ставки заработной платы, им разрешается вести преподавательскую работу не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

Выполнение преподавательской работы руководителями образовательных организаций осуществляется по согласованию с исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находится образовательная организация.

Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.

8. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

8.1. Зарплата руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Зарплата руководителей образовательных организаций устанавливается при заключении с ними трудовых договоров лицами, уполномоченными заключать трудовые договоры с руководителями соответствующих образовательных организаций.

Зарплата заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливается руководителем Колледжа

8.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующей организации (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в следующей кратности:

для руководителя образовательной организации от 1 до 3;

для заместителей руководителя от 1 до 2,5;

для главного бухгалтера от 1 до 2,5.

Конкретная величина кратности соотношения размера среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера и размера средней заработной платы работников соответствующей образовательной организации устанавливается нормативным

актом исполнительного органа государственной власти Ульяновской области, исполняющего функции и полномочия учредителя образовательной организации.

Без учёта предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзацах втором – четвёртом настоящего пункта, устанавливаются условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательной организации, включённой в перечень, утверждённый Правительством Ульяновской области.

8.3. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается учредителем образовательной организации в определённом им порядке. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем Колледжа и составляет на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации.

8.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителям образовательных организаций, их заместителям и главным бухгалтерам в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Постановлением Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 г. № 547-П, а также в соответствии с локальным нормативным актом «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК», в соответствии с локальным нормативным актом «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК».

8.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются с учётом результатов деятельности образовательной организации, объёма, сложности работы, выполняемой руководителем, в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей образовательных организаций, разработанным и утверждённым учредителем образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам образовательных организаций осуществляются в соответствии с локальным нормативным актом «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК».

8.6. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются учредителем образовательной организации.

8.7. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров руководителям образовательных организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Иные вопросы организации оплаты труда

9.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта других выплат.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

9.2. Работникам Колледжа, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников, только при наличии стимулирующего фонда, после выплат стимулирующего характера основным сотрудникам.

9.3. При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

9.4. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников Колледжа может применяться почасовая форма оплаты труда:

- за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшемся не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы с обучающимися по заочной форме обучения и студентами, находящимися на длительном лечении, сверх объёма, установленного при тарификации;
- за педагогическую работу работников Колледжа (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледж;
- за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;
- за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объёма учебной нагрузки преподавателями профессиональных образовательных организаций.

Стоимость часа в целях почасовой оплаты труда определяется делением оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения

за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

9.5. Руководители образовательных организаций для проведения учебных занятий с обучающимися имеют право привлекать высококвалифицированных специалистов, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых данная образовательная организация является основным местом работы. Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется в пределах имеющихся средств и в порядке, установленном законодательством.

9.6. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании документов об образовании и (или) квалификации независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования и порядок его определения устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.7. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, подписанных руководителями соответствующих образовательных организаций и скреплённых печатью. Справки выдаются на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). В справке указываются наименование образовательной организации, должность и время работы в этой должности, дата выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

Установление стажа педагогической работы при определении должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам регламентируется нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Наименование должности	Процент от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за стаж педагогической работы			
	от 1 до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет
Концертмейстер, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь	3	7	13	17
Учитель, преподаватель, воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель,	-	5	12	17

тьютор (строка – в ред. постановления Правительства Ульяновской области от 19.07.2017 № 351-П)				
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	3	11	15	17
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	-	5	11	17
Методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист	-	-	6	12
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения, старший педагог дополнительного образования	5	10	15	15
Диспетчер образовательной организации (при наличии среднего профессионального образования и стажа работы по должности)	-	6	6	6
Младший воспитатель (при наличии среднего (общего) образования и стажа работы по должности)	-	6	13	13
Дежурный по режиму (стаж работы по должности)	-	20	20	20
Секретарь учебной части	-	28	28	28
Вожатый	-	22	22	22

для работников библиотек:

при стаже работы от 2 до 5 лет – 5 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы от 5 до 8 лет – 8 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы от 8 до 10 лет – 11 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы свыше 10 лет – 15 процентов оклада (должностного оклада).

9.8.Порядок установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки

9.8.1. Стаж работы и размер надбавки определяются комиссией по установлению стажа работы, дающего право на назначение надбавки, состав которой утверждается приказом руководителя образовательной организации.

9.8.2. Основным документом для установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки, является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, личные карточки учёта работников, табельные книги, архивные описи и другие).

В справках должны быть указаны наименование организации, дата выдачи справки, данные о занимаемой должности и времени работы в этой должности, а также сведения, на основании которых выдана справка.

9.8.3. Надбавка назначается приказом руководителя образовательной организации, с которым работник образовательной организации должен ознакомиться под роспись.

Выплата надбавки производится со дня возникновения права на её назначение или изменение её размера. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки возлагается на кадровую службу образовательной организации.

9.9. Работникам образовательных организаций в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников образовательной организации, предоставляется материальная помощь, не превышающая двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику Колледжа в соответствии с локальным нормативным актом «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК» в следующих случаях:

- в связи с тяжёлым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;
- при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребёнка;
- в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников (в случае смерти сотрудника материальная помощь может быть выплачена близкому родственнику).

Работникам образовательных организаций в пределах образовавшейся экономии средств, полученных от иной, приносящей доход деятельности, предоставляется материальная помощь, не превышающая двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику Колледжа в соответствии с локальным нормативным актом «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ОГБПОУ УСПК» в следующих случаях:

- в связи с тяжёлым заболеванием детей, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом руководителя образовательной организации на основании письменного заявления работника образовательной организации и документов, подтверждающих наступление указанных обстоятельств.

9.10. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам образовательной организации, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работниками образовательной организации месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

10. Формирование и структура фонда оплаты труда работников образовательных организаций

10.1. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области на финансовое обеспечение деятельности работников Колледжа, размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения Колледжем государственного задания, а также объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10.2. Фонд оплаты труда работников Колледжа состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Колледжа, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

При формировании фонда оплаты труда работников Колледжа предусматриваются средства на установление премии по итогам работы.

10.3. Руководитель образовательной организации самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание образовательной организации в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников образовательной организации, и утверждает их по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации. Численный состав работников образовательной организации должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных образовательной организации функций, задач и объема работы.

Руководитель образовательной организации имеет право устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

10.4. В случае оптимизации структуры и численности работников образовательных организаций лимиты бюджетных обязательств на оплату труда не уменьшаются. Средства, образовавшиеся в результате экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Колледжа, используются в целях осуществления работникам Колледжа выплат стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

11. Рабочее время и время отдыха.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

11.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников учреждений образования определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Приказом Министерства образования РФ от 22.12.2014 № 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"», приказа Министерства образования и науки РФ от

27.03.2006 г. № 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

11.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

11.3. Общим выходным днём является воскресенье. Привлечение отдельных работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, профкома по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

11.5. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

11.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

11.7. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерыв (более двух часов) между занятиями. При наличии таких перерывов преподавателям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

11.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседания педагогического совета, родительские собрания, производственные совещания), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

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

учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

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

11.11. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа. 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 руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца. В каникулярное время 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.

11.12. В случае превышения времени работы педагогических и других работников колледжа производится почасовая оплата труда.

11.13. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда, возможно лишь по совместительству.

11.14. Учебная нагрузка преподавателя на новый учебный год устанавливается работодателем с учётом мнения профкома до ухода работника в отпуск, о чём последний знакомится под роспись.

11.15. Учебная нагрузка преподавателей распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий. В состав тарификационной комиссии включаются представители профкома колледжа.

Объём учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- 1) сохранение преемственности групп и объёма нагрузки;
- 2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- 3) стабильность объёма учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение её возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения групп.

11.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска, как правило, по окончании учебного года в летний период, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

11.17. График отпусков утверждается работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

На заявительной основе беременным женщинам- работникам колледжа предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха продолжительностью не более 30 календарных дней в период со дня постановки на учет по беременности до наступления отпуска по беременности и родам (Распоряжение Губернатора Ульяновской области от 09.01.2020 № 1-р «О некоторых мерах поддержки беременных женщин в Ульяновской области»).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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).

11.18. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работнику, имеющему 2х и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 дней; (ст.263 ТК)
- работнику, имеющему ребёнка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет – до 14 дней; (ст.263 ТК)
- одиноким матерям (отцам), имеющих ребёнка до 14 лет – до 14 дней; (ст.263 ТК)

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ)

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; (ст. 128 ТК)
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранений, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в год; (ст. 128 ТК)
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; (ст. 128 ТК).
- работникам в случаях рождения ребёнка – до 5 календарных дней; (ст. 128 ТК)

- в связи с бракосочетанием самого работника или его детей – до 5 дней (ст.128 ТК)

- в связи с похоронами близкого родственника – до 5 дней; (ст.128 ТК)

В других случаях, предусмотренных Коллективным договором: (ст. 128 ТК)

- в связи с переездом – 2 дня;

- в связи с проходами в Армию –1 день;

- родителям детей первого класса – 1 день (1 сентября).

- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня, членам профкома – 1 день.

11.19. Вне графика отпусков работнику представляется отпуск за свой счёт при предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение

11.20. Каждый педагогический работник не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года отпуск, на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (с изменениями и дополнениями) (ст.335 ТК РФ).

11.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по УСПК, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка с учётом мнения профкома.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должны быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

11.22. При составлении графика дежурств педагогических работников в колледже учитываются:

- режим работы колледжа;

- режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий;

- общим планом мероприятий, либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

12. Условия и охрана труда.

12.1. Стороны подтверждают, что в соответствии со "Статья 214. ТК Обязанности работодателя в области охраны труда:

обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- как провести обучение оказанию первой помощи;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, внеочередных

медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

- При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, ст.216, 220 ТК.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рам-

ках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

12.2. Стороны Коллективного договора обязуются:

- содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности;

-осуществлять расследование групповых несчастных случаев, случаев с тяжёлым и смертельным исходом с работниками с обязательным участием технического инспектора труда Профсоюза;

-участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, дней охраны труда.

12.3. Профком:

12.3.1. Осуществляет профсоюзный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии со ст. 20 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.3.2. Организует проведение проверок выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах колледжа.

12.3.3. Осуществляет профсоюзный контроль за условиями труда, участвует в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов тяжести и напряжённости трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда и приёме колледжа к новому учебному году.

12.3.4. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

12.3.5. Организует работу уполномоченного лица по охране труда профсоюза, оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

12.3.6. Совместно с работодателем способствует формированию и организации деятельности комиссии по охране труда в колледже.

12.3.7. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним рабочего места (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в колледже либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законо-

дательства по охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

12.3.8.Обязуется содействовать реализации права технических инспекторов труда Федерации отраслевых профсоюзов Ульяновской области, ОК профсоюза (внештатных технических инспекторов труда) или уполномоченного лица по охране труда профсоюзной организации колледжа, предлагать государственной инспекции труда давать представления на приостановку выполнения работ до устранения выявленных нарушений, в случае ухудшения условий труда и учёбы (отсутствие нормальной освещённости в классах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

12.4. Руководитель колледжа:

12.4.1. Составляет ежегодную программу для финансирования мероприятий по охране труда (приложение «Соглашение»)

12.4.2. Выделяет средства на охрану труда (ст.226 ТК РФ) из всех источников финансирования, что предусматривается в Коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся ежегодным приложением к коллективному договору.

12.4.3.Создает службы по охране труда в колледже в соответствии с требованиями ст. 218 ТК РФ.

12.4.4.Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний. Медицинский осмотр сотрудников колледжа проводится за счёт работодателя.

12.4.5. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

12.4.6. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, материалов за счёт правил, инструкций, журналов инструктажа и других колледжа.

12.4.7.Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома.

12.4.8. Создает в УСПК комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. (ст. 218 ТК РФ)

12.4.9. Осуществляет совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

12.4.10.Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий труда и образовательного процесса, за состоянием условий труда и учёбы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

12.4.11.Проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в колледже

12.4.12.Обеспечивает санитарно- бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда

- оборудуются санитарно-бытовые помещения;
- помещения для приёма пищи;
- помещения для оказания медицинской помощи;
- помещения для отдыха,
- аптечки в служебных и учебных помещениях, укомплектованные набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи

12.4.13. Обязан за счёт своих средств в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (нормы бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работодатель имеет право устанавливать самостоятельно с учётом своего финансово-экономического положения и с учётом мнения профкома)

12.4.14. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

12.4.15. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

12.4.16. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

12.4.17. Выполняет предписания органов государственного надзора и контроля и представления органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда.

12.4.18. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний

12.4.19. Ведёт учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

12.4.20. Осуществляет доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда.

12.4.21. На время приостановки деятельности колледжа, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника сохраняет за ним место работы, должность и средний заработок.

13. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.

13.1. Администрация колледжа:

13.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников колледжа, оказания эффективной помощи молодым преподавателям в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу колледжа по эффективному использованию кадровых ресурсов.

13.1.2. При ликвидации колледжа, сокращения численности или штата работников вопрос о трудоустройстве работников решает совместно с профкомом.

13.1.3. Предоставляет достоверную и полную информацию профкому о создании и ликвидации рабочих мест.

13.1.4. Осуществляет меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников:

-применение, с согласия работника, в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режим неполного рабочего времени и других мер в соответствии с законодательством РФ;

-проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри колледжа на освободившиеся рабочие места.

13.1.5. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников, с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом развития колледжа.

13.1.6. Гарантирует повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года.

13.1.7. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

13.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

13.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности колледжа, по направлению колледжа или департамента).

13.1.10. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

13.2. Профком колледжа:

13.2.1. Представляет интересы членов профсоюза при ликвидации колледжа, сокращении рабочих мест, разрешении трудовых конфликтов, а также в случаях нарушения работодателем трудового законодательства или иных норматив-

ных правовых актов, содержащих нормы трудового права в судебных и других государственных органах.

13.2.2. Оказывает бесплатную юридическую помощь, консультации членам профсоюза по вопросам трудового, жилищного, пенсионного законодательства, вопросам охраны труда.

13.3. Стороны договорились:

13.3.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников колледжа может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления профкома и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить. (ст.82 ТК РФ)

13.3.2. Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

13.3.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией колледжа, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. (ст.82 ТК)

13.3.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пп. 2,3,5 ч.1 ст.81 ТК, производится с учётом мотивированного мнения профкома объединённой первичной профсоюзной организации колледжа (ст. 373 ТК.РФ)

13.3.5. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца до увольнения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией колледжа, либо сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия);
- сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган, и не был им трудоустроен.

13.3.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет (ребёнка-инвалида до 14 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации колледжа.

13.3.7. При сокращении численности или штата работников колледжа преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с бо-

лее высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).(ст.179 ТК РФ)

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

-семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

-лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

-работникам, получившим в колледже трудовое увечье или профессиональное заболевание;

-инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

-работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

-не освобожденным председателям первичной профсоюзной организации.

13.3.8.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в колледже свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации колледжа.

13.3.9. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую работу в колледже, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при её отсутствии – другую работу в колледже.

При наличии вакантных должностей работников соответствующей категории (профессии) производится ликвидация этих должностей, а не сокращение штата за счёт увольнения работающих.

13.3.10. При появлении новых рабочих мест в колледже, в том числе на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из колледжа в связи с сокращением численности или штата.

14. Социальные гарантии, льготы, компенсации

14.1 Стороны исходят из того, что:

14.1.1. С истечением срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам или отпуске по уходу за ребёнком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске до 1 года в соответствии с п.5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»

При выходе на работу срок действия имевшейся у них квалификационной категории продлевается соответствующими органами департамента образования на основании заявления работников, с момента истечения срока действия квалификационной категории, но не более чем на 1 год.

14.1.2. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией колледжа или уходом на пенсию по старости, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока её действия.

14.1.3. Порядок аттестации педагогических работников колледжа определяется «Положением об организации аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности». Порядок аттестации руководящих работников колледжа осуществляет Министерство образования и науки Ульяновской области.

14.1.4. В тех случаях, если преподаватель ведёт несколько учебных дисциплин, то он может пройти аттестацию по одной из них, при этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной категории устанавливается и по другим дисциплинам.

14.1.5. Работодатель предоставляет работникам бесплатное пользование библиотечными фондами в образовательных целях.

14.1.6. Администрация колледжа организует в УСПК общественное питание (столовую), места для приёма пищи.

14.2. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющимися членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

14.2.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том чис-

ле при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

14.2.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных прав работников (ст. 86 ТК РФ)

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

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

14.2.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

14.2.8. Участвовать в работе комиссии, совместно с Обкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников колледжа и обеспечивать детей работников членов профсоюза новогодними подарками из средств профсоюзной организации.

14.2.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

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

14.2.11. Участвовать в работе комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, распределению стимулирующих выплат, аттестации рабочих мест, охране труда, по приёму колледжа к новому учебному году и др.

14.2.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников УСПК.

14.2.13. Совместно с работодателем осуществлять контроль за регистрацией работников в системе персонифицированного учёта и системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

14.2.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзной организации в случаях:

- в связи с выходом на пенсию (юбилеем) – 1000 рублей;
- на погребение – до 5000 рублей; родственников (родители, дети, супруги) – до 3000 рублей;
- частичная компенсация материального ущерба, нанесённого пожаром, стихийным бедствием в размере:
 - полное уничтожение жилого помещения и имущества - до 5000 рублей;
 - частичное повреждение жилого помещения и имущества - до 3000 рублей;
- лицам, вступившим в брак – 1000 рублей;
- в связи с рождением ребёнка – 2000 рублей;

- продолжительная болезнь – 1500 рублей;
- иные выплаты по решению профсоюзного комитета ОППО УСПК

14.2.15. Осуществлять культурно-массовую работу в колледже (23 февраля, 8 Марта, День Учителя, Новый год).

15. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

15.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профкома определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Регионального отраслевого соглашения, иных соглашений, Устава колледжа, Коллективного договора.

15.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязаны:

15.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации колледжа.

15.2.2. Предоставлять профкому колледжа независимо от численности работников **бесплатно** необходимые помещения (как минимум одно), отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием (мебелью), необходимым для работы профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, **безвозмездно** предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. (ст.377 ТК)

15.2.3. Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, работы общественного питания.

15.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта колледжа членских профсоюзных взносов в размере, установленном коллективным договором (1%), на расчётный счёт профсоюзной организации (п.3 ст. 28 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Перечисление профсоюзных взносов производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

15.2.5. Заключать коллективный договор в колледже.

15.2.6. Рассматривать обращения, заявления и предложения профкома и давать мотивированные ответы.

15.2.7.Сообщать в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

15.2.8.Выделять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст.377 ТК РФ) (при наличии денежных средств).

15.3.Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобождённых от основной работы, в том числе:

15.3.1.Работники, члены профсоюза не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, а председатель, заместитель председателя и члены профкома – без согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (Обком профсоюза работников народного образования и науки) (ст. 376 ТК РФ, п.1 ст. 25 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя также не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются (п.2 ст. 25 вышеназванного закона).

15.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а председателя и заместителя профкома – с согласия вышестоящего профсоюзного органа – ОК Профсоюза работников народного образования и науки РФ (п.3 ст. 25 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

15.3.3. Члены профкома, уполномоченный по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в колледже совместных с работодателем комиссий освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников колледжа, являющимися членами Областного комитета профсоюза – не менее 7 рабочих дней в год, а также на работников колледжа, являющихся членами комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров – не менее 7 рабочих дней.

15.3.4. Члены профкома, не освобождённые от основной работы в колледже, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.(ст.374 ТК)

15.3.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе профкома признаётся значимой для деятельности колледжа и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

15.3.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации колледжа или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, с учётом положений Регионального Соглашения (ст. 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 376 ТК РФ).

15.3.7. Администрация колледжа принимает необходимые меры по недопущению вмешательства в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

16. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

16.1. Стороны договорились, что:

16.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

15.1.2. Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

15.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания. (до 31.12.2026г)

13.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты сразу же после окончания срока данного договора и продолжаться не дольше 3-х месяцев.

Грошнуровано и пронумеровано

Ход Лигта(ОВ)

Директор Э.А. Мусенова



Копия выдана в соответствии с заявкой (заявление)
развитию чешского языка в центре по
и трудовым ресурсам Ульяновской
области
«12» июля 2013 года, № 398
Без Копии Мусенова Э.А.