

Представитель работодателя -

И. о. директора ОГАПОУ «Губкинский
горно-политехнический колледж»

_____ Г.И. Щепихина

«13» января 2024 года

М.П.

Представитель работников -

Председатель первичной организации
Белгородской областной организации
горно - металлургического Профсоюза РФ
«Профорганизации работников
ОГАПОУ «Губкинского горно -
политехнического колледжа»

_____ О.Н. Мелихова

«13» января 2024 года

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ГУБКИНСКИЙ ГОРНО-ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
на период с 13 января 2025 года по 31 декабря 2027 года**

**Коллективный договор принят на общем собрании работников
25 декабря 2024 года (протокол №5)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Губкинский горно-политехнический колледж».

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

1.3. Сторонами Коллективного договора являются: Областное государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Губкинский горно-политехнический колледж», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице исполняющей обязанности директора Щепихиной Галины Ивановны, действующей на основании Устава и приказа Министерства образования Белгородской области от 17 января 2024 года №2-л и работники Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Губкинский горно-политехнический колледж», именуемые в дальнейшем – «Работники», в лице председателя первичной организации Белгородской областной организации горно-металлургического Профсоюза РФ «Профорганизация работников «Губкинского горно-политехнического колледжа» Мелиховой Ольги Николаевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст данного Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 20 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам Положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединения, выделении, разделении) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома в управлении учреждением:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение по оплате труда работников;
- Положение о порядке выплаты материальной помощи;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны, определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, заключается:

- на неопределенный срок (бессрочно);
- на определенный срок (срочный) ст.57, 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных статьями 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсаций и другие.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Объем учебной педагогической нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, с учетом мнения профкома.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей, мастеров производственного обучения и других работников, занимающихся преподавательской работой помимо основной работы, устанавливается директором учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в ежегодный оплачиваемый отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен в письменном виде ознакомить преподавателей, мастеров производственного обучения и других работников, занимающихся преподавательской работой помимо основной работы с предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год до начала ежегодного оплачиваемого отпуска сотрудников.

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

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

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора учреждения возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случае:

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

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все 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 другое);

- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

2.10. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается, как правило, только на новый учебный год, и в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также в случае изменения образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) согласно статье 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статьи 74, 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу (до заключения трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, Положением о персональных данных и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязан:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года. Организовывать производственную стажировку преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения на промышленных предприятиях не реже чем один раз в три года.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий в соответствии с действующим законодательством.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должности), размер средней заработной платы по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, -выдать денежный аванс на оплату расходов на проезд всеми видами транспортных средств, бронирование, а также дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3.4. Предоставить 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, предусмотренным статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.5. Создать педагогическим работникам все необходимые условия для прохождения аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

3.4. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, формируемой Работодателем.

3.5. Финансирование расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров осуществляется согласно утвержденному Плану финансово-хозяйственной деятельности на финансовый год за счет средств областного бюджета и приносящей доход деятельности.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профкома по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации) и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. Стороны договорились:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется положениями статей Трудового Кодекса РФ, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 («Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку рабочего времени) педагогических работников»), Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для работников административного, учебно-вспомогательного (за исключением дежурных по общежитию), технических исполнителей и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 5-тидневная 40-часовая рабочая неделя с выходными днями суббота и воскресенье.

Для дежурных по общежитию устанавливается 40-часовая рабочая неделя, работа по графику сменности, который определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа и иными локальными нормативными актами колледжа (приказом директора).

5.3. Для педагогического персонала учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю на ставку заработной платы (Закон РФ «Об образовании», статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

- для педагогов-психологов продолжительность рабочего времени в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом: выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени, подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, а также обработки анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться, как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

- для методистов, социальных педагогов, педагогов дополнительного образования устанавливается 5-дневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов в неделю с выходными днями в субботу и воскресенье.

- для воспитателей устанавливается 36-часовая рабочая неделя, работа по графику сменности, который определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа и иными локальными нормативными актами колледжа (приказом директора).

- для педагогических работников: преподавателя-организатора ОБиЗР, руководителя физвоспитания, мастеров производственного обучения – 6-дневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов в неделю с выходным днем - воскресенье.

- для преподавателей – 6-дневная рабочая неделя с выходным днем – воскресенье. Норма часов учебной (преподавательской) работы - 720 часов в год за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнением обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день, 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 ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателей.

Преподавателям, исходя из возможностей, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при условии работы не более, чем на ставку заработной платы.

5.6. Работники учреждения обязаны посещать все мероприятия, связанные с регламентом работы учебного заведения, независимо от объема учебной нагрузки.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 Трудового кодекса Российской Федерации с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в случаях, и на основании положений, предусмотренных статьёй 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с ежегодным оплачиваемым отпуском работника, являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего времени их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора учреждения.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный персонал, технические исполнители и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и другие), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работникам, имеющим 3 и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска устанавливается для всех категорий работников – 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим работникам:

- директору учреждения – 28 календарных дней;
- заместителям директора в случаях, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой – 28 календарных дней;
- старшему мастеру, преподавателям, мастерам производственного обучения, методистам, педагогам-организаторам, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования, социальным педагогам, советнику по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, заведующим отделениями, заведующим учебной частью, воспита-

телям, заведующим лабораторией (мастерской), преподавателю-организатору основ безопасности и защиты Родины, руководителю физвоспитания – 28 календарных дней;

- заместителю директора (по экономике), заместителю директора (по административно-хозяйственной части) – 5 календарных дней за ненормированный рабочий день;

- специалисту по кадрам, юрисконсульту, инженеру – электронику (программисту) - 3 дня за ненормированный рабочий день;

- иным категориям работников, предусмотренным действующим законодательством.

Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 30 календарных дней (Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями)).

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставить работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка у работника – 2 календарных дня;
- при сопровождении ребенка в 1-й класс (01 сентября) – 1 календарный день;
- для проводов сына на службу в Вооруженные Силы РФ - 3 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием работника впервые (детей работника впервые) – 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников (дети, родители, бабушки, дедушки и внуки, родные братья и сестры) – 3 календарных дня;

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без оплаты сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем или Уставом учреждения.

5.13. Общим выходным днем для всех сотрудников учреждения является воскресенье. При 5-дневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе, в течение перерыва между занятиями (перемены). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и составляет 30 минут (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.15. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.16. Продолжительность работы накануне выходных дней при 6-дневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (статья 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.17. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (статья 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.18. Для воспитателей, дежурных по общежитию устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период – год.

5.19. Работнику предоставляется 1 день для проведения вакцинации и 1 день для прохождения медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации.

5.19.1. Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, предоставленного не позднее, чем за 1 рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

5.19.2. Работник предоставляет работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медицинского отвода в течение 30 календарных дней.

5.20. При прохождении диспансеризации Работники освобождаются от работы, в соответствии со статьёй 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации и на основании Федерального закона от 03.10.2018 г. №353-ФЗ о предоставлении дополнительных выходных дней для диспансеризации.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2. Размер заработной платы Работников учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Белгородской области от 7 апреля 2014 года №138-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников образовательных организаций Белгородской области, реализующих программы среднего профессионального образования», Положением об оплате труда работников ОГАПОУ «Губкинский горно-политехнический колледж», а также другими федеральными, региональными и локальными нормативными правовыми актами.

6.3. Индексация заработной платы Работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги осуществляется Работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в Положении об оплате труда работников ОГАПОУ «Губкинский горно-политехнический колледж» и в Положении о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ОГАПОУ «Губкинский горно-политехнический колледж».

6.5. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

6.6. Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Работодателем Положением об оплате труда работников ОГАПОУ «Губкинский горно-политехнический колледж»;

- гарантированные надбавки и доплаты, выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГАПОУ «Губкинский горно-политехнический колледж»;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплата труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и в размерах, предусмотренных трудовым законодательством (статьи: 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7. Время простоя Работника оплачивается в соответствии со статьёй 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. В соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы Работникам осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках.

6.9. При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий

период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается в электронной форме путем направления его на адрес электронной почты Работника.

6.10. Заработная плата выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.12. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (статья 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.13. В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, в том числе, по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (статья 244 Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемым Работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (статья 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.14. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную статьями 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.15. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, которые предусмотрены ст. ст. 165 - 188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника для повышения квалификации;

- при использовании личного имущества Работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

6.16. Работодатель обязуется:

6.16.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренным статьёй 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.16.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет директор учреждения.

6.8. Источником финансирования расходов на оплату труда персоналу являются средства областного бюджета и внебюджетные источники финансирования уставной деятельности, утвержденные Планом финансово-хозяйственной деятельности на финансовый год.

6.19. При отсутствии поступления соответствующих средств на счете учреждения для оплаты труда из областного бюджета и иных источников финансирования, все компенсационные выплаты за счет отсутствующего источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены и даже отменены на определенный срок директором на основании приказа.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГАПОУ «Губкинский горно-политехнический колледж», Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ОГАПОУ «Губкинский горно-политехнический колледж», Положением о материальном стимулировании работников ОГАПОУ «Губкинский горно-политехнический колледж» из средств, полученных от приносящей доход деятельности, Положением о порядке выплаты материальной помощи ОГАПОУ «Губкинский горно-политехнический колледж».

7.2. В случае направления в служебную командировку работодатель выдает денежный аванс на оплату:

- расходов на проезд работника к месту командировки на территории РФ и обратно к месту постоянной работы, а также страховой взнос на обязательное личное страхование пасса-

жиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей;

- расходов по бронированию и найму жилого помещения на территории РФ;
- расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- прочих расходов, связанных с выполнением служебного задания.

Расходы по служебным командировкам принимаются к зачету в пределах документально подтвержденных расходов, утвержденных работодателем. Размеры расходов, связанных с командировкой определяются приказом по учреждению. Финансирование расходов производится в порядке, определенном действующим законодательством и утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности на финансовый год.

7.3. В целях социальной защиты педагогических работников, по истечению сроков действия квалификационной категории (первой, высшей), работодатель гарантирует сохранение уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории в следующих случаях:

- в течение 1 календарного года - работникам, приступившим к работе после нахождения в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- в течение 6 месяцев - работникам, приступившим к работе после длительного перерыва (более 4 месяцев подряд) в связи с длительным заболеванием;
- не более 3 месяцев – работникам в период прохождения аттестации до принятия решения аттестационной комиссией;
- до конца текущего учебного года – работникам, в случае выхода их на пенсию.

7.4. Работодатель приостанавливает действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

Работодатель обеспечивает сохранение уровня доходов работников. Работодатель производит выплаты в размере средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников образовательного учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзной организацией с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, денежные средства за счет всех источников финансирования.

8.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

В составе аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

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

8.7. Обеспечивать приобретение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (статья 221 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на объектах колледжа, в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране тру-

да предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

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

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

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

8.15. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.16. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах и их последствиях.

8.17. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты.

8.18. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

8.19. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения, а также оказывать частичное финансирование данных мероприятий за счет средств профсоюза;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Работники обязуются:

8.20. Соблюдать требования пожарной безопасности.

8.21. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров на объектах колледжа.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от фонда оплаты труда каждого члена профсоюза.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых обкомом профсоюза съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством в случаях увольнения по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с соблюдением общего порядка увольнения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке рабочих мест по условиям труда, охране труда, социальному страхованию и других комиссий.

9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (статьи 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разделение рабочего дня на части (статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление заработной платы (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- размер повышения заработной платы в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статьи 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации) и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

10.3. Осуществлять контроль ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременности назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Осуществлять общественный контроль своевременности и полноты перечисления страховых платежей в Фонд обязательного медицинского страхования.

10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценки рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в государственные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.2. Стороны совместно:

11.2.1. разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.2.2. осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению Коллективного договора.

11.2.3. в 15-тидневный срок рассматривают все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.4. Настоящий Коллективный договор заключен на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

11.5. Стороны имеют право продлить срок действия Коллективного договора, но на срок не более трех лет.

11.6. Текст Коллективного договора подлежит доведению до сведения всех работников учреждения. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения данного Коллективного договора и содействовать его реализации.