

Государственное профессиональное
образовательное автономное учреждение
Амурской области
«Амурский колледж строительства и
жилищно-коммунального хозяйства»
(ГПОАУ АКСЖКХ)
Юридический адрес: ул. Красноармейская, дом 157, г. Благовещенск,
Амурская область, 675011
тел./ факс (4162) 77-30-00; E-mail: bkst2006@rambler.ru
ОГРН 1022800532171 ИНН/КПП 2801020450/280101001

Принят на общем собрании (конференции)
работников ГПОАУ АКСЖКХ
«_31_»_августа_2021 года
Протокол №_2_от «_31_»_августа_2021.

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации государственного
профессионального образовательного
автономного учреждения Амурской области
«Амурский колледж строительства и
жилищно-коммунального хозяйства»
(ГПОАУ АКСЖКХ)


_____ Е.Ф. Гинц
« 30 сентября 2021г.



Представитель работодателя:

Директор государственного
профессионального образовательного
автономного учреждения Амурской
области «Амурский колледж
строительства и
жилищно-коммунального хозяйства»
(ГПОАУ АКСЖКХ)


_____ Е.А. Тарлаков
« 30 сентября 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного профессионального образовательного
автономного учреждения Амурской области
«Амурский колледж строительства и жилищно-коммунального
хозяйства»
(ГПОАУ АКСЖКХ)

г. Благовещенск
2021

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном профессиональном образовательном автономном учреждении Амурской области «Амурский колледж строительства и жилищно-коммунального хозяйства» (ГПОАУ АКСЖКХ) (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

Основой для заключения коллективного договора является:

- Конституция Российской Федерации;
- Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов прав на организацию и заключение коллективных договоров» от 01.07.1949;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 28.12.2012 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Амурской области.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель - Государственное профессиональное образовательное автономное учреждение Амурской области «Амурский колледж строительства и жилищно-коммунального хозяйства» (ГПОАУ АКСЖКХ), в лице его представителя – директора учреждения, действующего на основании Устава учреждения (далее- работодатель);

работники ГПОАУ АКСЖКХ в лице их представителя - первичной профсоюзной организации учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации учреждения, действующего на основании устава первичной профсоюзной организации учреждения (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

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

1.4. Работники, не являющиеся членами объединенной профсоюзной организации, могут уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.5. Профсоюзная организация выступает полномочным представителем всех работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, контроле за его выполнением, а также в управлении учреждением и рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.6. Работодатель признает профсоюзную организацию полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями.

1.7. Решение о заключении договора принимается на общем собрании работников (далее – конференция). Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.8. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.9. Предложения по внесению в договор дополнений и изменений в течение срока его действия договора могут быть изменены или дополнены по взаимному согласию сторон на основе переговоров. Дополнения и изменения, оформленные как приложение к договору и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью.

1.10. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.11. Договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

II. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства и права сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и по другим вопросам, определенным сторонами.

2.2. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с законами, соглашениями, иными нормативными актами и настоящим договором. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится работодателем по согласованию с профсоюзной организацией, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

2.3. Работодатель обязуется заблаговременно представлять профсоюзной организации проекты локальных нормативных актов, предусмотренных в п. 2.2 настоящего договора.

2.4. Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами (соглашениями), являются недействительными и не подлежат выполнению.

2.5. Работодатель осуществляет и развивает все формы приносящей доход деятельности с целью увеличения доходов учреждения, поддержания его материального и технического состояния, сохранения кадрового состава в соответствии с законодательством РФ.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

1) Возникновение трудовых отношений, заключение трудового договора, внесение изменений в трудовой договор, расторжение трудового договора.

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых в письменной форме на неопределенный срок или на определенный срок, но не более пяти лет (срочный трудовой договор).

3.1.2. Работодатель обязуется:

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

3.1.4. До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.1.5. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 и иных статьях ТК РФ.

3.1.6. При включении в трудовой договор дополнительных условий, не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.1.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.1.8. Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформлять в виде дополнения к трудовому договору об изменении сведений о стороне, которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.1.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

3.1.10. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

3.1.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.1.13. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.1.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

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

3.1.16. В соответствии с Соглашением между Федерацией профсоюзов Амурской области, объединением работодателей Амурской области и Правительством Амурской области на 2020-2022 годы считать высвобождение массовым в случаях:

- ликвидации организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 10 и более человек;

- сокращения численности или штата работников организаций в количестве:

 - 10 и более человек в течение 30 календарных дней,

 - 20 и более человек в течение 60 календарных дней,

 - 30 и более человек в течение 90 календарных дней.

3.2.14. При сокращении штатов работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.1.17. Предлагать работнику при увольнении по сокращению численности или штата все отвечающие указанным требованиям вакансии.

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

2) Командировки, командировочные расходы.

3.2.1. Для работников государственных бюджетных и автономных учреждений области, подведомственных исполнительным органам государственной власти области, государственными бюджетными и автономными учреждениями области в пределах субсидий, предоставляемых из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания.

3.2.2. При направлении работников учреждения в служебные командировки по инициативе учреждения, норма расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточных), за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие

праздничные дни, а также дни нахождения в пути и вынужденной остановки в пути за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливается:

- в Амурской области-700 рублей;
- в городах Москва, Санкт-Петербург - 1500 рублей;
- на остальной территории Российской Федерации-1000рублей.

При однодневной командировке в пределах территории Амурской области, производится выплата суточных в размере - 500 рублей

3) Рабочее время и время отдыха

3.3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется: настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени, которая не может превышать - 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.3.3 Для педагогических работников устанавливается 5-дневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени, которая не может превышать – 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.3.5. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

3.3.6. Перечень должностей работников работающих с ненормированным рабочим днем:

- заместитель директора учреждения;
- главный бухгалтер;
- главный специалист центра информационных технологий;
- начальник отдела по обслуживанию зданий и сооружений;
- ведущий специалист ОТ ТБ ГО и ЧС;
- специалист ОТ ТБ ГО и ЧС;

3.3.7. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.3.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

3.3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее

непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения (ст. 113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.3.10. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.3.12. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.3.13. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

3.3.14. Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателем с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

3.3.15. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4) Отпуска работников

3.4.1. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

3.4.2. График отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником (ст. 123 ТК РФ).

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

3.4.5. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 ТК РФ с учетом категорий работников:

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью, не менее 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466) предоставляется педагогическим работникам, заместителям руководителя образовательного учреждения и руководителям структурных подразделений образовательных учреждений в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой. Дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 8 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 116 ТК РФ, ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1);

- остальным работникам – ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 8 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 116 ТК РФ, ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1).

3.4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (ст. 124 ТК РФ):

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

3.4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

3.4.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия, кроме работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.10. Неиспользованная, в связи с отпуском, 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.

3.4.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней:

- заместитель директора учреждения - 3 календарных дня;
- главный бухгалтер – 3 календарных дня;
- главный специалист центра информационных технологий – 3 календарных дня;
- начальник отдела по обслуживанию зданий и сооружений - 3 календарных дня;
- ведущий специалист ОТ ТБ ГО и ЧС - 3 календарных дня;
- специалист ОТ ТБ ГО и ЧС - 3 календарных дня;

Дополнительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску либо использован отдельно. Перенесение указанного отпуска на следующий год не допускается.

3.4.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.(статья 128 ТК РФ).

3.4.13. Каждый педагогический работник, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеет право на длительный неоплачиваемый отпуск, сроком до одного года, в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.4.14. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст. 262.2ТК РФ).

3.4.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией(ст.126 ТК РФ).Компенсация отпуска на указанных выше условиях производится Работодателем при наличии денежных средств на эти цели.

IV. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА.

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством РФ и включает: ставки заработной платы, должностные оклады; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в

выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера: премии и другие поощрительные выплаты.

4.2 Минимальная оплата труда в учреждении устанавливается ежегодно в соответствии с Законодательством РФ. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (Ст. 133.1.ТК РФ).

В состав минимальной заработной платы в соответствии с частью 1 статьи 129 ТК входит:

- основная зарплата сотрудника по тарифной ставке, окладу;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты: премии и другие поощрительные выплаты.

Порядок выплат компенсационных и стимулирующих выплат, премий и других поощрительных выплат, осуществляется на основании Положения об оплате труда в учреждении и Положения о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам учреждения.

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

4.3. Индексация заработной платы работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ, на основании Приказа министерства образования и науки Амурской области. Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждения определяются в пределах средств, предусмотренных Законом Амурской области об областном бюджете на очередной финансовый год.

4.4. Виды оплаты труда работников колледжа:

- а) почасовая - для педагогического персонала не менее нормы часов за одну ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ, Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12. 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями на 13 мая 2019 года);
- б) повременная - для работников административного, учебно-вспомогательного состава и обслуживающего персонала;
- в) договорная - для внештатных работников (педагогического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала).

4.5. Выполнение работником работ, не предусмотренных трудовым договором, оплачивается по дополнительному трудовому соглашению с согласия работника либо оформляется приказом директора учреждения о премировании за выполненные работы.

4.6 В соответствии со ст. 136 ТК РФ, установить следующие сроки выдачи заработной платы: 15 число текущего месяца – срок выдачи за первую половину месяца, 30 число месяца – срок выдачи заработной платы за вторую половину месяца.

4.7. Преподавателям ОБЖ, а также руководителям физического воспитания должностные оклады оплачивать за педагогическую нагрузку 360 часов в год. За преподавательскую работу свыше 360 часов в год, а также за преподавательскую работу по другим дисциплинам оплату производить в порядке, установленном для всех преподавателей.

4.8. Оплата труда преподавателей учреждения устанавливается исходя из тарификационной педагогической нагрузки. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Тарификация производится один раз в год. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.9 Право распределять нагрузку предоставлено предметным кафедрам учреждения с учетом мнения Профкома. Учебные поручения утверждаются директором колледжа. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов.

4.10 Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

4.11. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случае, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном пунктом 4.19 настоящего договора.

4.12. В период отмены занятий по различным основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий.

4.13. При невыполнении по независящим от преподавателя причинам, объема нагрузки, установленной при тарификации (кроме нагрузки в праздничные дни), уменьшение размера заработной платы не производится.

4.14. Преподавателям колледжа, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка, ниже, установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.15. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой нагрузки деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул не совпадающих с ежегодным отпуском (например, с 28 по 31 августа).

4.16 Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы.

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

4.18. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателями всей годовой учебной нагрузки.

Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам, производится по часовым ставкам дополнительно по окончании месяца или в конце учебного года также после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 4.19 настоящего договора.

4.20. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель основ безопасности жизнедеятельности, освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателя.

4.21. В учреждении изменения в течение учебного года в учебных планах, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны. В том случае, если по каким то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в оставшийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

4.22. Работникам, выполняющим в колледже наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст. 151 ТК РФ). Размеры доплат устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.23. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни преподавателей и других педагогических работников, вакансий;
- за часы руководства учебной и производственной практик;
- за часы подготовки и проведения государственной итоговой аттестации;
- за часы консультаций;
- за часы работы по индивидуальному плану со студентами;
- за часы квалификационных экзаменов.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления средней месячной заработной платы на 72 часа.

4.24. Руководитель учреждения в пределах, предусмотренных учебными часами и имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися преподавателей, специалистов и высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.), как с применением коэффициентов к ставкам почасовой оплаты труда, так и с применением часа по договору, за счет средств от приносящей доход деятельности. В размерах повышенных часовых ставок заработной платы включена оплата за отпуск.

4.25. При составлении расписаний учебных занятий руководитель учреждения может исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих педагогическую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывность занятий и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между занятиями для обучающихся рабочим временем педагогических работников не являются.

4.26. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий:

Контингент	Размеры коэффициентов		
	Профессора	Кандидаты наук	Преподаватели
Студенты	До 0,25	До 0,20	До 0,15

4.27. В соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 02.08.2021 № 549 «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам государственных образовательных организаций Амурской области, реализующих программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)», в учреждениях, реализующих программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, с 01.09.2021 устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя (куратора) в размере 5000 рублей.

4.28. Заработная плата, отпускные не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель и профсоюзная организация считают первоочередной задачей обеспечение учебного процесса в учреждении.

5.2. Работодатель и профсоюзная организация в целях сотрудничества по охране труда создают совместную комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители обеих сторон.

5.3. Обязанности работодателя:

5.3.1. обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников, обеспечивать обучение работников в области охраны труда;

5.3.2. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовать проведение за счет средств учреждения обязательных медицинских осмотров (обследований) и иных медицинских мероприятий для работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) и иных медицинских мероприятий;

5.3.3. информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске причинения вреда здоровью, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

5.3.4. часть средств от приносящей доход деятельности учреждения направлять на оснащение учреждения новейшими техническими средствами обучения;

5.3.5. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в полном объеме предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ о труде. Основанием для установления льгот и компенсаций являются итоги специальной оценки условий труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия;

5.3.6. содержать в надлежащем состоянии территорию учреждения и общежитий;

5.3.7. совершенствовать пропускной режим и охрану зданий учреждения;

5.3.8. соблюдать температурный режим в рабочих помещениях и аудиториях в соответствии с нормативными правовыми актами РФ;

5.3.9. организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.3.10. проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством РФ;

5.3.11. осуществлять своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, вести учет и принимать меры к их предупреждению в соответствии с действующим законодательством РФ;

5.3.12. выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда. Для проведения оценки условий труда работодателем образуется специальная комиссия (далее – комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график ее работы. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и Положение о комиссии утверждаются приказом работодателя в соответствии с законодательством РФ.

5.4. Обязанности работников:

5.4.1. соблюдать требования охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности;

5.4.2. правильно и в полном объеме применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.4.3. бережно относиться к выданным средствам индивидуальной и коллективной защиты;

5.4.4. проходить обязательные медицинские осмотры (обследования) и иные медицинские мероприятия в соответствии с действующим законодательством РФ, необходимые инструктажи по охране труда, обучение безопасным методам выполнения работ, обучение приемам оказания первой помощи пострадавшим;

5.4.5. немедленно извещать своего непосредственного руководителя (или вышестоящего) о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

5.4.6. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину, бережно относиться к эксплуатируемому имуществу колледжа.

5.5. В случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности комиссия по охране труда составляет акт и представляет его работодателю для устранения выявленных нарушений.

5.10. Работодатель отвечает за противопожарную пропаганду, обучение работников мерам пожарной безопасности и действиям в случае пожара, обеспечивает сохранность, исправность и пригодность имеющихся средств пожаротушения, систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и средств противодымной защиты.

VI. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель и профсоюзная организация рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам учреждения.

6.2. Работодатель при наличии оснований, обеспечивает своевременную и полную выплату работникам учреждения всех видов государственных социальных пособий и компенсаций в соответствии с поступающим финансированием.

6.3. Работодатель и профсоюзная организация обеспечивают предоставление в полном объеме льгот и преимуществ, установленных действующим законодательством, ветеранам войны и труда, воинам-интернационалистам, инвалидам и другим категориям граждан.

6.4. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии) (ст. 191 ТК РФ).

В соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий;
- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения).

6.5. Работники, отработавшие в колледже более 3-х лет, имеют право на бесплатное обучение, или на бесплатное обучение своих детей. В случае увольнения работника, льгота отменяется.

6.6. Работникам, проживающим в общежитии колледжа, предоставляется льгота по оплате за проживание в общежитии колледжа, в размере 30% от полной стоимости проживания на период работы в колледже. В случае увольнения работника, льгота отменяется.

6.7. Иные виды дополнительных выплат или оказания материальной помощи сотрудникам колледжа могут предоставляться только в соответствии с «Положением об оплате труда работников учреждения».

VII. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Профсоюзная организация признает приоритетную роль работодателя в организации, планировании и управлении работой учреждения. Работодатель и профсоюзная организация обязуются проводить взаимные консультации по всем вопросам, затрагивающим трудовые и социальные аспекты жизни и деятельности трудового коллектива.

7.2. Профсоюзная организация выступает представительным органом трудового коллектива. Она осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства РФ, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза, проводит в коллективе воспитательную работу, способствующую укреплению трудовой дисциплины и повышению производительности труда. Профсоюзная организация имеет право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатель обязан рассматривать предложения профсоюзной организации об устранении нарушений законодательства о труде и профсоюзах в течение одного месяца.

7.3. Работодатель создает материальные условия для деятельности профсоюзного комитета: освобождает профком от арендной платы за использование помещений, телефонную связь, электроэнергию, изготовление необходимых для деятельности документов; перечисляет профсоюзной организации денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

7.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников не позднее следующего дня после выплаты заработной платы.

7.5. Профсоюзная организация оставляет за собой право участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников.