


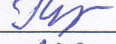
От работодателя:

Директор
ГПОУ «Приаргунский государственный
колледж»

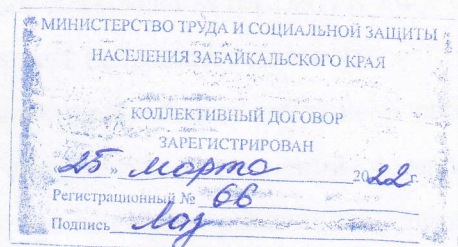

В.В. Баженова
« 05 » марта 2022 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
ГПОУ «Приаргунский государственный
колледж»


Т.Г. Петрова
« 05 » марта 2022 г.

**Коллективный договор
государственного профессионального образовательного учреждения
«Приаргунский государственный колледж»
на 2022 – 2025 гг.**



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между государственным профессиональным образовательным учреждением «Приаргунский государственный колледж», именуемым в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Баженовой Валентины Владимировны, действующего на основании Устава, с одной стороны и трудовым коллективом, именуемым в дальнейшем «Работники», представленные профсоюзным комитетом Государственного профессионального образовательного учреждения «Приаргунский государственный колледж», в лице председателя профсоюзного комитета Петровой Татьяны Григорьевна, действующей на основании прав по должности, с другой стороны.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льгот и гарантий.

1.4. Договор вступает в силу с 1 января 2022 г. и действует до 31 декабря 2025 года. Договор может быть изменен, дополнен до истечения срока действия по взаимной договоренности. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят (дополнят) действующий коллективный договор.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.6. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством.

1.7. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основании соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств (ст. 24 ТК РФ). Стороны подтверждают обязательность подтверждения условий настоящего договора.

1.8. Работодатель признает орган, уполномоченный общим собранием работников представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения. Стороны признают право работников участвовать в управлении организацией непосредственно, либо через своих представителей.

1.9. Представительный орган работников обязуется содействовать коллективной работе организации. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению делами производства посредством создания специальных комиссий, творческих групп, деятельность которых будет направлена на совершенствование производства, снижение затрат, улучшении качества и конкурентоспособности продукции, работ и услуг.

1.10. В случае изменения организационно-правовой формы учреждения, смены его собственника и т. д. договор сохраняет свое действие, например, в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления учреждением, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации учреждения договор сохраняет свое действие в течение периода реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранения и дополнения действующего.

1.11. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производят только по взаимному согласию сторон. Инициатором изменений может быть любая сторона.

1.12. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производят только по взаимному согласию сторон. Инициатором изменений может быть любая сторона.

1.13. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию. Оплата приглашенным специалистам оплачивается за счет учреждения.

1.14. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителя сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года.

1.15. Администрация и профком будут решать спорные вопросы на принципах принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящие органы и профсоюзные инстанции.

1.16. Администрация и профком регулярно знакомятся с действующим законодательством и изменениями в нем, и действуют согласно законодательству.

1.17. За два месяца до окончания срока действия коллективного договора директор образовательного учреждения создает комиссию по подготовке нового коллективного договора.

1.18. Администрация обязана в течение месяца довести содержание Договора до трудового коллектива. Текст договора размещается на информационном стенде учреждения.

2. Обязательства и ответственность сторон

2.1. Администрация и профсоюз для достижения общей цели, поддержания и повышения уровня жизни работников и их семей посредством развития образовательного учреждения обязуются:

- способствовать управлению учреждением такими методами, которые в наибольшей степени обеспечивали бы эффективность законных уровней заработной платы и льгот;
- способствовать дальнейшему развитию экономической базы учреждения;
- признавать и уважать права каждой из сторон и добросовестно выполнять все обязанности.

2.2. Администрация обязуется:

- выплачивать заработную плату два раза в месяц до 21 числа текущего месяца и до 17 числа каждого месяца, следующего за расчетным;
- в случае повышения заработной платы работникам образования, на основании Постановлений Правительства Забайкальского края, Приказов Министерства образования и науки Забайкальского края, проводить индексацию заработной платы работникам ГПОУ «Приаргунский государственный колледж»;
- свер্ষествовать условия оплаты труда работников;
- свер্ষествовать условия работы и охрану труда работников;
- осуществлять повышение квалификации работников;
- удерживать членские взносы через бухгалтерию на основе личных заявлений члена профсоюза и перечислять их на расчетный счет профсоюза.

2.3. Исключительной обязанностью профкома является представительство членов трудового коллектива по всем условиям договора. Профсоюз признает ответственность за осуществление общих целей и сотрудничает с администрацией при разрешении конфликта, участвует в переговорах с вышестоящими органами управления. Профком прилагает все усилия для создания в коллективе доброжелательной и здоровой атмосферы.

3. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты

3.1. Основные условия оплаты труда работников учреждения:

3.1.1. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- доплаты до уровня минимального размера оплаты труда в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета края.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с Министерством образования и науки Забайкальского края, и соответствуют наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.1.2. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные на оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость ученико-часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

3.1.3. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

3.1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (профессии).

3.1.5. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителя, специалистов, преподавателей, служащих, профессий рабочих Учреждения.

3.1.6. Фонд оплаты труда работников краевых бюджетных и автономных учреждений формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат доплаты до уровня минимального размера оплаты труда в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке краевому бюджетному или автономному учреждению из бюджета края, фонда обязательного медицинского страхования, и средств, поступающих от производственной деятельности.

3.1.7. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 10 процентов в фонде оплаты труда.

3.1.8. Оклады педагогических работников учреждения, расположенного в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках) повышаются на 25 процентов в соответствии с Законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-33К «Об отдельных вопросах в сфере образования».

Данная доплата образует новый оклад.

3.1.9. В должностные оклады педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, в размере 100 рублей.

Данная компенсация образует новый оклад.

3.1.10. Должностные оклады, ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в размере не ниже базовых, устанавливаемых Правительством Забайкальского края.

3.1.11. В случае, если месячная заработная плата работников образовательного учреждения по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работнику производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени.

Доплата производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

3.1.12. В целях формирования трудовых отношений с работниками учреждения при введении для них новых систем оплаты труда заключаются с работниками коллективные соглашения к трудовым договорам.

3.2. Компенсационные выплаты

3.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Федеральными законами, Постановлениями Правительства Российской Федерации, Законами Забайкальского края, Постановлениями Правительства Забайкальского края.

3.2.2. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относится районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях

Размер и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с Законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года №24-ЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время (с 22 часов вечера до 06 часов утра). За исключение работников, специально принятых для работы в ночное время суток;
- выполнение работ в выходные и праздничные дни;
- вредные и тяжелые условия труда. В размере 12 процентов от должностного оклада.

3.2.3. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы ст. 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.2.4. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат).

3.3. Стимулирующие выплаты

3.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работника учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным и максимальным размером.

3.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, Постановлениями Правительства Российской Федерации, Законами Забайкальского края, Постановлениями Правительства Забайкальского края.

3.3.3. Работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы, интенсивность;
- надбавка за выслугу лет, согласно Приложению №2;
- выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы;
- за классное руководство – 10 % от должностного оклада;

- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, предусмотренное федеральным и региональным бюджетом;
- за проверку письменных работ - математика – 15 % от должностного оклада;
- за проверку письменных работ - русский язык – 10 % от должностного оклада;
- за руководство методическим объединением (предметно цикловой комиссией) – 10 % от должностного оклада;
- за заведование мастерскими, кабинетами – 10 % от должностного оклада;
- надбавка за почетное звание – 5% от должностного оклада;
- система премирования.

3.3.4. Выплата за специфику работы устанавливается в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края».

3.3.5. Надбавка за выслугу лет.

Порядок и размеры надбавки за выслугу лет определены Положением об установлении размера, условий и порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам государственных учреждений, утвержденным локальным актом на основании Примерного положения, утвержденного приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 26 августа 2014 года № 676 (Приложение № 1).

3.3.6. Выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы.

Выплата за качество и высокие результаты труда назначается сотрудникам в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений. Выплата осуществляется при наличии бюджетного финансирования или внебюджетных денежных средств.

Выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы может быть назначена:

- за выполнение основных показателей деятельности учреждения- 10%;
- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией учреждением краевых, целевых и ведомственных целевых программ;

- за организацию методической работы и т.п.

Выплата устанавливается локальными нормативными актами краевых учреждений, в которых указываются критерии эффективности труда и размеры выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размеры выплаты за качество выполняемых работ и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с установленными критериями эффективности труда не более 100% от оклада (должностного оклада). Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на год.

3.3.7. Надбавка за почетное звание

Надбавка устанавливается работникам образовательного учреждения, имеющим почетные звания Российской Федерации, Забайкальского края, в размере 5 % от должностного оклада.

3.3.8. Система премирования.

Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами краевых учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности краевых учреждений.

Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размер премирования не должен превышать 100% от оклада (должностного оклада).

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

4.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается Министерством образования и науки Забайкальского края на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также дифференциации краевых учреждений по группам по оплате труда.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются в процентном отношении от оклада руководителя учреждения. Величина должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера на 30 процентов ниже оклада директора.

4.4. Положение об оплате труда и стимулировании руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Забайкальского края, утверждается приказом Министерства образования и науки Забайкальского края.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. При отсутствии и недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

5.3. Для учета рабочего времени и контроля трудовой дисциплины используется табель учета рабочего времени. Табель ведет руководитель подразделения. В таблице фиксируется начало и окончание рабочего времени, все случаи неявок на рабочее место, часы простоя и часы сверхурочной работы.

6. Режим рабочего времени

6.1. При регулировании рабочего времени в колледже, стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю для работников

колледжа, не занятых на педагогической работе и 36 часов в неделю для инженерно-педагогического персонала.

6.2. Для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, не более 36 часов в неделю.

6.3. Рабочий день преподавателей определяется расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка колледжа и индивидуальным планом.

6.4. Инженерно-педагогические работники в период каникул привлекаются администрацией к работе, в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

6.5. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в колледже может вводиться дежурство для разрешения возникающих текущих неотложных вопросов.

7. Охрана труда

7.1. Администрация обязуется:

- обеспечить полное выполнение мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;
- организовать контроль со стороны администрации руководителей структурных подразделений по вопросам охраны труда на основании положения и методических рекомендаций Минздравсоцразвития РФ, Министерства образования и науки Забайкальского края, обеспечить проведение специальную оценку рабочих мест по выявлению неблагоприятных факторов, влияющих на условия труда;
- в случае отступления от нормального теплового или светового режима принимать меры по их оптимизации;
- обеспечить нормальную и бесперебойную работу санитарно – бытовых устройств и помещений;
- допускать к работе вновь поступивших работников, а также переводимых с одной работы на другую только после получения ими предварительного инструктажа по технике безопасности;
- предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда и другие дополнительные отпуска, предусмотренные законодательством, суммировав их с 28 календарными днями ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст. 115, ст. 116, ст. 120 Трудового кодекса РФ);
- осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, травматизма и создавать условия для их проведения;

- проводить предварительные и периодические осмотры сотрудников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов, с целью раннего выявления профессиональных заболеваний.

7.2. Профком обязуется:

- принимать участие в разработке нормативно – технической документации по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав работников на безопасные условия труда;
- для усиления и организации общественного контроля за охраной труда принимать участие в работе комиссии по охране труда совместно с администрацией.

8. Отпуска

8.1. Стороны исходят из того, что очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

8.2. Согласно ст. 115 и ст. 120 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, все дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

8.3. Преподавателям колледжа предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 64 календарных дней в летнее время. Мастерам производственного обучения оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 64 календарных дней. Электрогазосварщику предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 43 календарных дня (Приложение № 3).

Всем остальным категориям ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 36 календарных дней

8.4. Администрация обязуется:

- с согласия работника администрация может предоставлять отпуск частями. Администрация не вправе отозвать работника из отпуска. Досрочный отзыв допускается в исключительных случаях и только по согласию работником (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- контролировать выполнение графика отпусков.

8.6. Инженерно-педагогические работники, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются

в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 337 ТК РФ).

8.7. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных законодательством, также в других случаях по договоренности между Работником и Работодателем.

8.8. Работнику по его заявлению может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (или с сохранением заработной платы) в следующих случаях:

- в связи со свадьбой работника или его детей – 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей) – 3 дня;
- в связи с рождением ребенка – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня.

9. Социальные льготы и гарантии

9.1. Администрация обязуется предоставлять работникам гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора.

9.2. Администрация также обязуется:

- осуществлять контроль за правильностью выплаты пособий и компенсаций;
- информировать коллектив об изменениях в законодательстве по вопросам оплаты труда, пособий, пенсионному обеспечению, социальным гарантиям;
- принимать активное участие в организации и проведении культурно – массовых, трудовых, спортивных и прочих мероприятий в коллективе;
- осуществлять защиту трудовых прав и интересов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально - экономических вопросов по обеспечению занятости работающих, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсации в соответствии с законодательством;

- осуществлять меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, информировать о своей деятельности, направленной на устранение причин конфликтных ситуаций.

9.3. Оказывать материальную помощь:

- пособие на погребение: оказание материальной помощи при похоронах работников и ветеранов учреждения:

- отработавших от 5 до 10 лет – в размере 5000 рублей;

- отработавших от 10 лет до 20 лет – в размере 10000 рублей;

- свыше 20 лет и ветеранов учреждения - в размере 15000 рублей;

- пособие при чрезвычайных ситуациях, при полной потере имущества при пожаре и других подобных случаях, оказать материальную помощь не зависимо от стажа работы работникам учреждения в размере 15000 рублей;

- на похороны близких родственников работников образовательного учреждения в размере 3000 рублей.

Данная льгота предусмотрена из наличия собственных средств. В связи с инфляцией денежных средств, финансовым положением образовательного учреждения денежная сумма может ежегодно пересматриваться.

9.4. Оказывать помощь неработающим пенсионерам, ушедшим с предприятия на пенсию (транспорт, земля для посадки картофеля).

9.5. При праздновании мероприятий образовательного учреждения, по решению Совета руководства, чествовать и вручать денежные средства в размере до 1000 рублей ветеранам, пенсионерам образовательного учреждения:

- имеющих не менее 10 лет стажа непрерывной работы в учреждении;

- внесших значительный вклад в развитие образовательного учреждения, но имеющих небольшой стаж работы.

В связи с инфляцией денежных средств, финансовым положением образовательного учреждения денежная сумма может ежегодно пересматриваться.

9.6. Выделять работникам транспорт для личных нужд, согласно заявлению (с оплатой за ГСМ).

9.7. Премировать работников по случаю юбилейных дат от 1000 рублей.

9.8. Ежегодно в канун Дня Победы чествовать ветеранов войны и работников тыла с вручением ценных подарков на сумму до 1000 рублей.

9.9. Работникам колледжа, близким родственникам работников (супруг, супруга, дети) предоставить право обучения для повышения квалификации, при условии отработке

в учреждении не менее 3-х лет, один раз со скидкой в оплате 50 %, при рассмотрении личного заявления, специально созданной комиссией в индивидуальном порядке.

10. Трудовой договор

10.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

10.2. Срочный трудовой договор (контракт) может быть заключен в случаях определенных ст. 59 ТК РФ.

10.3. В содержании трудового договора (контракта), заключенного в письменной форме включаются показатели, определяющие существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ).

10.4. Форма и содержание трудового договора определены ст. 57, 67 ТК РФ.

10.5. Условия трудового договора (контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

10.6. При введении режима неполного рабочего времени в связи с изменением существенных условий труда, а также при отмене такого режима по инициативе работодателя, может повлечь за собой массовое увольнение работников, то работодатель, в целях сохранения рабочих мест, имеет право с учетом мнения выборного проф. органа, вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев.

10.7. Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

11. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников

Работодатель обязуется:

11.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному проф. органу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82, 180, 373 ТК РФ).

11.2. При сокращении численности или штата приоритетное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять:

- одиноким родителям, воспитывающим детей до 16 лет;
- работникам, супруг (а) которых уже является безработным (ой);
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию).

11.3. Не увольнять по инициативе работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет, одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих детей в возрасте до 14 лет, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

11.4. Осуществлять преимущественное трудоустройство на вакантные рабочие места высвобождаемых работников с соответствующей подготовкой.

11.5. Осуществлять:

- материальную поддержку высвобождаемых работников предпенсионного возраста до его наступления;
- материальную помощь в согласованном размере проработавшим на предприятии не менее 10 лет и потерявшим работу.

12. Условия работы, охрана труда и безопасность труда

12.1. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

12.2. Обеспечивать кабинеты, мастерские и также работников колледжа необходимым оборудованием, инвентарем, инструментом, инструкциями по охране труда и пожарной безопасности. Регулярно проводить мероприятия по улучшению условий труда материально-технической базы, обеспечению учебных кабинетов, мастерских, согласно опущенным средствам.

12.3. Работники проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Медицинские осмотры осуществляются за счет работодателя.

13. Развитие персонала

Работодатель обязуется:

13.1. В целях сохранения высококвалифицированных специалистов, проводить:

- перетарификацию рабочих мест и рабочих 1 раз в год;
- аттестацию руководящих работников, служащих и специалистов в течение года;
- обучение и повышение квалификации работников в профессиональных учебных заведениях (на каждый год планируется количество обучающихся).

13.2. Предоставлять льготы и гарантии, установленные законодательством для работников, совмещающих работу с обучением. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 15 календарных дней предоставляется:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в высшие учебные заведения;

- слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации.

13.3. Формировать резерв руководящих работников.

14. Заключительные положения

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

14.2. При структурной перестройке ГПОУ «ПГК», необходимости приведения положения коллективного договора в соответствии со вновь принятыми законодательными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

14.3. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам, в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

14.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

14.5. Полный текст коллективного договора хранится в отделе кадров для ознакомления с ним вновь принимаемых работникам.

В бухгалтерии и в профкоме имеются копии коллективного договора.

«Согласовано»
 Директор ППОУ «НГК»



В.В. Баженова

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета

Т.Г. Петрова

**Повышающий коэффициент к окладу
 специалистам, работающим в сельской местности**

№	Наименование	Размер повышающего коэффициента
1	Педагогические работники (мастера п/о, преподаватели, педагоги дополнительного образования, социальный педагог, педагог - психолог воспитатели)	0,25



«Согласовано»
 Директор ГПОУ «ПГК»
 В.В. Баженова

«Согласовано»
 Председатель профсоюзного комитета
 Т.Г. Петрова

**Надбавка за выслугу лет к должностному окладу
 работникам ГПОУ «Приаргунский государственный колледж»**

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка.

Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года комиссией, создаваемой директором при участии профсоюзного комитета учреждения.

Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу всем работникам учреждения производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой стимулирующей выплаты и устанавливается с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более лет	25

Изменение размеров стимулирующей выплаты производится при увеличении стажа работы по специальности, педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

«Согласовано»

Директор ГПОУ «ПЖ»
В.В. Баженова



«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета
Т.Г. Петрова

ПОЛОЖЕНИЕ

о дополнительном отпуске работникам государственного учреждения

1. На основании ст.114 – 120 Трудового Кодекса РФ и Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ дополнительные отпуска работникам ГПОУ «Приаргунский государственный колледж» предоставляются путем суммирования с ежегодным основным оплачиваемым отпуском в 28 календарных дней, согласно перечня.

2. Перечень отделов профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, составленный на основании «Списка производств, цехов, профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 года № 286/п-22, Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках", ст. 117 Трудового Кодекса РФ.

III. Общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования

Наименование должностей	Кол-во дней дополнительного отпуска (календарных днях)
1. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 5 настоящего раздела	28
2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей	28
3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью	28
4. Преподаватели, музыкальные руководители, работающие в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении	28

Общие профессии		
XIII п. 2.6. Электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки		7

В соответствии со ст.120 ТК РФ продолжительность ежегодного основного и дополнительного отпусков исчисляется в календарных днях.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью *2 (двадцать два)* листов


Директор ППОУ «ПТК»
Важенцова В.В.

