

Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Осинниковский политехнический техникум»
(ГПОУ ОПТ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на период с 2023 по 2026 год.

рассмотрен и утвержден
на общем собрании работников
протокол от « ____ » _____ 2023 г. № ____

Представитель
работодателя:



Представитель
работников:



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является локальным правовым актом, регулирующим социальные - трудовые отношения в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Осинниковский политехнический техникум» (далее Техникум) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.4. Сторонами настоящего Договора являются:

работодатель в лице действующего директора Государственного профессионального образовательного учреждения «Осинниковский политехнический техникум» (далее -Работодатель);

работники в лице Первичной профсоюзной организации работников ГПОУ ОПТ и ее действующего председателя (далее -Работники).

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников, в том числе и на работающих по совместительству.

1.6. Заработная плата работникам выплачивается на основании положения об оплате труда и положения о стимулировании в учреждении.

1.7. Объем педагогической или учебной (преподавательской) работы устанавливается в соответствии со ст. 162 ТК, приказом 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».

1.8. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном портале Работодателя.

1.9. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.10. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, и знакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждении оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, срочный трудовой договор, в том числе на срок до пяти лет, трудовой договор по внешнему совместительству, трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно.

2.2. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.4. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.5. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю, документы, предусмотренные ст. 65 Трудового кодекса РФ.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю

лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.6. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе Социального фонда России для хранения в информационных ресурсах пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

2.7. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты goun_60@mail.ru.

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.8. Работник, в случае изменения его персональных данных (смена адреса регистрации или места жительства, номера телефона, паспортных данных и др.) обязан в течение одного рабочего дня следующего за днем, когда произошли персональные данные сообщить работодателя о произошедших изменениях.

2.9. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.10. Работники имеют право заключать трудовые договоры на выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение)).

2.11. Преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) деятельности, за ставку заработной платы устанавливается 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

2.12. В рабочее время педагогической работы в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми обязанностями и (или) индивидуальными планами - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по проведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Соотношение учебной (преподавательской) и иной педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

2.13. Часть педагогической работы, связанной с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и образуется из выполнения следующих трудовых обязанностей:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

подготовка к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурство в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении период проведения учебных занятий до их начала и после окончания учебных занятий учитываются, режим рабочего времени каждого педагогического работника

соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

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

2.14. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня, наряду с работой определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливается Работодателем с письменного согласия работника путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель досрочно отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.15. Неполное рабочее время по согласованию с работником и работодателем устанавливается в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе родителя, имеющего два и более детей;
- по просьбе работника, имеющего группу инвалидности;
- по просьбе работника, осуществляющего уход за больным членом семьи (родители, дети, супруг) по медицинским показаниям.

2.16. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического Работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации организации.

2.17. Учебный год начинается 01 сентября текущего года и заканчивается в соответствии с учебным планом ГПОУ ОПТ. Каникулы устанавливаются в летний период с 01 июля по 31 августа, в зимний период с 29 декабря текущего года по 10 января следующего года. Ежегодно издается приказ ГПОУ ОПТ, в котором указывают даты начала каникул и окончания каникул в соответствии с учебным планом на очередной учебный год.

2.18. В целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории проходят аттестацию педагогических работников

2.19. Диспансеризация сотрудников осуществляющих образовательный и воспитательный процесс проводится в каникулярное время. Работодатель предоставляет работнику по его заявлению свободный день для прохождения диспансеризации. Работник предоставляет документы, подтверждающие прохождение диспансеризации.

2.20. Работники имеют право на обращение в аттестационную комиссию работодателя с целью присвоения ему квалификационной категории в соответствии с установленными квалификационными требованиями по должностям для работников образовательных организаций.

2.21. В случае, если работник не прошел аттестацию, в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ работник может быть уволен.

2.22. Работодатель обязан учитывать мнение профсоюзной организации работников ГПОУ ОПТ в случае увольнения Работников, не прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности или их несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации.

2.23. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением

организационных условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) в соответствии с порядком установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.24. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.25. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда, квалификацией, а также с более значимыми достижениями в работе за предшествующий год до сокращения численности или штата.

2.26. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.27. Требования к уровню образования работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям педагога-психолога.

2.28. Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с программой развития Техникума. При

направлении Работников на стажировку или курсы повышения квалификации, за ним сохраняется средняя заработная плата.

2.29. Работник по своей инициативе может пройти стажировку или курсы повышения квалификации только в каникулярное время во избежание нарушения образовательного процесса, предварительно уведомив Работодателя за месяц до начала прохождения стажировки или курсов повышения квалификации.

2.30. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по ст. ст. 77, 81, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Оплата труда и нормы труда

3.1. Оплата труда работников Государственного профессионального образовательного учреждения «Осинниковский политехнический техникум» осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений» с последующими изменениями и дополнениями, с положением об оплате труда работников Государственного профессионального образовательного учреждения «Осинниковский политехнический техникум»

3.2. Система оплаты труда работников ГПОУ ОПТ устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 7) согласования выборным профсоюзным органом ГПОУ ОПТ.

3.3. Условия оплаты труда работников ГПОУ ОПТ (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в положение об оплате труда ГПОУ ОПТ, в положение о стимулирующих выплатах.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

3.4. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда ГПОУ ОПТ.

3.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.7. Оплата труда работников, отсутствующим на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности, нахождении в отпуске, командировке и иным причинам производится пропорционально отработанному времени согласно таблице учета рабочего времени, если иное не установлено настоящим Положением.

3.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в Положение об оплате труда ГПОУ ОПТ на основании нормативного правового акта Правительства Кузбасса.

3.9. Фонд оплаты труда работников ГПОУ ОПТ формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение государственного задания, предусмотренных главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области – Кузбасса, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3.10. Фонд оплаты труда ГПОУ ОПТ включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

3.11. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

3.12. В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

3.13. Компенсационные выплаты работникам ГПОУ ОПТ за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в вредных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются Положением об оплате труда.

К компенсационным выплатам относятся:

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

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за исполнение дополнительно возложенных должностных обязанностей, в том числе классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, заведование цикловыми методическими комиссиями, организация профессиональной ориентации и другие;

выплата за реализацию отдельных видов деятельности.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в положении об оплате труда в ГПОУ ОПТ.

3.14. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам ГПОУ ОПТ в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за непрерывный стаж работы в ГПОУ ОПТ;

выплаты за интенсивность работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

премиальные выплаты за высокие достижения;

премиальные выплаты к профессиональным праздникам;

премиальные выплаты к юбилейным датам рождения работника;

иные поощрительные премиальные выплаты;

материальная помощь.

3.15. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

3.16. Заработная плата работников ГПОУ ОПТ включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

3.17. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

3.18. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

3.19. Работникам, занимающим должности профессиональные квалификационные группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания. В случае если работник имеет два и более почетных звания, например "Заслуженный учитель Российской Федерации" и "Отличник народного просвещения", увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

3.20. Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

3.21. Директор вправе устанавливать персональный повышающий коэффициент с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

3.22. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается каждому работнику индивидуально и может быть установлен до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения в соответствии с положением об оплате труда.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на срок до одного календарного года.

3.23. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Установление учебной нагрузки (далее - тарификация) преподавателей производится один раз в год.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы с учетом его квалификации (уровня образования, квалификационной категории).

Заработная плата мастеров производственного обучения определяется путем установления оклада (должностного оклада) по соответствующему квалификационному уровню ПКГ с применением повышающих коэффициентов к окладу.

3.24. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы;

3.26. Для преподавателей размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

3.27. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.28. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

3.29. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

3.30. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей (методическая работа, проведение родительских собраний, воспитательных мероприятий, дежурства и другие) дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

3.31. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

3.32. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

3.33. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям педагога-психолога.

3.34. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление окладов (должностных окладов) ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

3.35. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии ГПОУ ОПТ в порядке исключения могут быть назначены директором ГПОУ ОПТ на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.36. Всем работникам учреждения выдаются расчетные листки, в которых указываются сведения о составных частях заработной платы за месяц и других сумм начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за дни задержки выплаты аванса и второй части заработной платы, за дни задержки оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах удержаний и сумме, подлежащей выплате, по заявлению работника расчетные листки высылаются в электронном виде на электронную почту работника.

3.37. Заработная плата выплачивается два раза в месяц за первую половину месяца не позднее 30 числа текущего месяца, за вторую половину месяца не позднее 15 числа месяца следующего за расчетным месяцем.

3.38. Работодатель производит оплату труда:

педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория;

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет истёк срок действия квалификационной категории, с учётом имеющейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии с учётом имевшейся квалификационной категории;

в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3.39. Заработная плата директора ГПОУ ОПТ его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.40. Размер должностного оклада директора ГПОУ ОПТ устанавливается учредителем - Министерством образования Кемеровской области – Кузбасса в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с порядком, утверждённым нормативным актом учредителя.

3.41. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя без учета его персонального повышающего коэффициента.

3.42. К должностным окладам директора ГПОУ ОПТ, заместителей директора, главного бухгалтера может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

4. Режим труда и время отдыха

4.1. В ГПОУ ОПТ устанавливается пятидневная рабочая неделя.

Для педагогического персонала, не осуществляющего преподавательскую деятельность, мастеров производственного обучения, методистов, руководителя физического воспитания устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя с понедельника по пятницу, выходные дни суббота, воскресенье:

время начала работы - 07.48 часов.

время окончания работы с понедельника по четверг 15.35 часов;

время окончания работы в пятницу 15.10 часов.

Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с понедельника по пятницу, выходные суббота, воскресенье:

Время начала работы -07.45 часов

Время окончания работы с понедельника по четверг 16.30 часов

Время окончания работы в пятницу 15.15 часов

Для повара устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с понедельника по пятницу, выходные дни суббота, воскресенье.

Время начала работы – 06.45 часов

Время окончания работы -15.15 часов.

Время обеда на перерыв устанавливается для поддержания непрерывности процесса индивидуально для каждого работника столовой продолжительностью 30 минут.

Для рабочего по комплексному обслуживанию здания устанавливается пятидневная рабочая неделя 40-часовая с понедельника по пятницу, выходные дни суббота, воскресенье.

Время начало работы 08.00 часов

Время окончания работы 16.30 часов

Время окончание рабочего дня 17.00 часов

Время перерыва на обед с 12.00 до 13.00 часов.

В связи с производственной необходимостью график работы может устанавливаться для каждого рабочего по комплексному обслуживанию здания индивидуально и устанавливается в трудовом договоре работника

4.2. Для ведения учебных занятий в ГПОУ ОПТ устанавливается пятидневная рабочая неделя.

Начало занятий -8.00 часов

Окончание занятий 15.10 часов

Продолжительность учебного занятия 45 минут

Продолжительность перемен 5-15 минут.

О начале и окончания каждого урока преподаватели и учащиеся извещаются звонком.

4.3. В каникулярный период для всех категорий работников устанавливается начало рабочего дня с 8.00 часов, окончание рабочего дня в соответствии с распорядком дня для каждой категории работников, для работников, осуществляющих педагогическую деятельность окончание рабочего дня устанавливается в соответствии с учебно-нагрузкой на учебный год.

4.4. Рабочее время педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс определяется установленной педагогической нагрузкой, учебным расписанием и планами проведения организационных, учебных и воспитательных мероприятий.

Начало работы для каждого преподавателя устанавливается не менее чем за 15 минут до начала первого урока для каждого педагогического сотрудника в соответствии с расписанием и заканчивается не менее чем через 15 минут после последнего урока в соответствии с расписанием.

В указанное время преподаватель обязан подготовить свой кабинет к образовательному процессу, а также проверить кабинет на соблюдение санитарно-гигиенических норм, норм и правил пожарной и антитеррористической безопасности.

Перед началом урока преподаватели в учебной части берут журналы теоретического обучения. По окончании рабочего времени журналы теоретического обучения преподаватели сдают в учебную часть.

4.4. Для педагогических работников ГПОУ ОПГ, осуществляющих учебный процесс норма часов учебной работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов.

4.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливается в астрономических часах.

4.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская и воспитательная работа, в том числе практическая научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по проведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися).

4.7. Продолжительность рабочего времени Работников определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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".

Дни недели свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность от проведения учебных занятий по расписанию от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы,

педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям.

4.8. Перерыв для отдыха и питания работникам ГПОУ ОПТ устанавливается с 12.00 часов до 12.30 часов.

Педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс и выполняющие свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня перерыв для приема пищи не устанавливается. Работодатель обеспечивает возможность приема пищи педагогическим работникам одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном помещении (столовой).

4.9. Для всех работников ГПОУ ОПТ устанавливается два выходных дня: суббота и воскресенье.

4.10. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня рабочий день.

4.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня уменьшается на один час для всех категорий работников, в том числе и педагогических. В предпраздничный день уроки и перемены сокращают на 5 минут.

4.12. Сокращенные уроки на пять минут также проводятся в день проведения педагогических собраний, общего собрания коллектива и других значимых мероприятий, проводимых в ГПОУ ОПТ.

4.13. Работодатель предоставляет ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

28 календарных дня для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала ГПОУ ОПТ;

56 календарных дней для педагогического персонала, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках";

31 календарный день работникам моложе 18 лет;

30 календарных дней инвалидам.

4.14. В соответствии с законодательством работникам занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с постановлением правительства РФ от 20.11.2008г. №870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми

условиями труда».

4.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается следующим работникам:

повар 3.2. класс условий труда (вредный) – 7 календарных дней;

кухонный работник 3.3. класс условий труда (вредный) – 7 календарных дней.

4.16. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии с табелем учета ненормированного рабочего времени. Табель ведется индивидуально по каждому работнику специалистом по кадрам и согласовывается с директором. Время фактически отработанного работником в условиях ненормированного рабочего дня суммируются в дни, но не может быть менее 3 календарных дней в течение года.

4.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается следующим работникам:

Заместителю директора по административно-хозяйственной работе -10 дней;

Главному бухгалтеру – 10 дней;

Бухгалтеру по заработной плате -6 дней;

Контрактному управляющему - 6 дней;

Водитель -6 дней.

4.18. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в случае, если в течение года учет отработанных часов сверх нормы превысит 72 часа.

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

4.20. В случае, если в период очередного отпуска работник заболел и оформил листок нетрудоспособности и продолжение отпуска будет уже после начала образовательного процесса, отпуск будет перенесен только на следующий каникулярный период, в целях сохранения и не нарушения образовательного процесса.

4.21. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению Сторон и с согласия Работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть

разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Для педагогических работников предоставление отпуска допускается только в каникулярное время.

4.22. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Не использованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время (для преподавателей в каникулярное время) в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.23. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.24. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен при временной нетрудоспособности Работника, при выполнении им государственных обязанностей если для этого законом предусмотрено освобождение от работы, и в других случаях предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

4.25. По письменному заявлению Работника часть ежегодного отпуска превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. при наличии фонда экономии труда если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением за исключением случаев увольнения за виновные действия работника.

4.26. Ненормированный рабочий день - это 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.

Особенностью данного режима является такой характер работы, который по независящим от работника причинам зачастую не позволяет выполнять определенные трудовые функции в рабочее время.

Привлекать к работе работника, которому установлен ненормированный рабочий день, можно как до начала рабочего дня, так и после его окончания.

Согласие работника на привлечение его к работе в данном режиме получать не требуется.

4.27. 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 организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

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 или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо 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, также в случаях, предусмотренных настоящим

В остальных случаях - с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение преподавательского состава к учебной работе в праздничные дни запрещается.

4.28. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.29. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. 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

образовательной организации.

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

4.30. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.31. В соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644, п. 4 ч.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", ст. 335 Трудового кодекса РФ, педагогические работники имеют право на длительный отпуск не реже чем через десять лет непрерывной педагогической работы сроком до одного года. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

4.32. По личному заявлению работника работодатель обязуется предоставить дополнительных оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- работникам, в случаях рождения своего ребенка - 1 день;
- работникам, в случае их бракосочетания - два рабочих дня;
- работникам, в случае смерти близкого родственника (супруга, родителей, детей) - два календарных дня;

4.33. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до трех календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работнику - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- работнику - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы.

Указанный отпуск реализуется в удобное время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается.

5. Порядок взаимодействия дистанционных работников и работодателя

5.1. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами, такие документы могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.3. Работодатель выплачивает работнику, работающему дистанционно компенсацию за использование для выполнения трудовой функции принадлежащих работнику оборудования, программно-технических средств и других технических средств.

5.4. Работник, выполняющий свои трудовые функции дистанционно, должен в период рабочего времени, установленного в ГПОУ ОПТ, оперативно получать информацию от других работников, оперативно отвечать на направленную информацию путем электронной или мобильной связи. Своевременно выполнять задания и должностные обязанности.

5.5. Взаимодействие работника, осуществляющего выполнение трудовой функции дистанционно, осуществляется с помощью электронного документооборота. Работник предоставляет данные об адресе электронной почты, номере телефона, по которым с ним осуществлять электронный документооборот при заключении трудового договора.

5.6. В случае чрезвычайной ситуации может быть осуществлен перевод на дистанционную работу всех работников ГПОУ ОПТ, приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу (в исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, с учетом фактической возможности работников и (или) органом местного самоуправления) имеют работники, рабочие места которых находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, беременные женщины, работающие пенсионеры, работники имеющие хронические заболевания, работники (родители, опекуны, попечители, приемные родители), имеющие детей в возрасте до 14 лет, работники осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе, работники, являющиеся инвалидами.

6. Условия и охрана труда

В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить приоритет сохранения жизни и здоровья работников. В этих целях работодатель в соответствии с действующим законодательством и действующими нормативными актами по охране труда обязуется:

6.1. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации;

6.2. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

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

6.4. Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, денежные средства.

6.5. Проводить специальную оценку условий труда с целью выявления факторов, которые относятся к особо вредным (класс 3 подклассы 3.1. - 3.4.) либо опасным (класс

4) в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не реже 1 раза в 5 лет.

6.6. Систематически проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-педагогических работников техникума.

6.7. Обеспечивать проведение инструктажей работников по безопасности труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших обучение. Установить сроки проведения повторных инструктажей и лиц, ответственных за их проведение.

6.8. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 г. № 290н.

6.9. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников и социальное страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

6.10. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в размере 100 %. В случае, необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить простой, возникший по этой причине. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.11. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.12. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работниками на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.13. Проводить за счет собственных средств ежегодные обязательные медицинские обследования работников, приобретать личные медицинские книжки, а также оплачивать предварительные (при приеме на работу) медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования.

6.14. Обеспечить условия и охрану труда женщин в соответствии с действующим законодательством.

6.15. Обеспечить условия труда молодежи в соответствии с действующим законодательством.

6.16. Совместно с профсоюзной организацией ГПОУ ОПТ организовывать общественный контроль за условиями охраны труда в ГПОУ ОПТ и выполнением соглашения по охране труда.

6.17. Обеспечивать гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные ст. 219, 220 ТК РФ и закрепление этих прав в трудовых договорах. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.18. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов. Информация должна включать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть представлена каждому работнику.

6.19. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний. Уполномочить ответственного по охране труда в колледже по выполнению обязанностей, в соответствии с соглашением по охране труда.

6.20. Представитель работников от коллектива и уполномоченные по охране труда осуществляют контроль за условиями охраны труда на рабочих местах. Участвуют в комиссиях по расследованию случаев производственного травматизма, а также

исполнению законодательства о возмещении вреда, причиненного здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей.

6.21. Функции по охране труда осуществляет заместитель руководителя по безопасности образовательного процесса.

7. Социальные гарантии и социальная поддержка.

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях, установленных статьи 165 ТК РФ

7.2. По личному заявлению Работника предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 2-х календарных дней в случаях:

- на день бракосочетания работника;
- смерти близких родственников;
- на день рождения своего ребенка.

7.3. Работнику, предоставившему путевку на санаторно-курортное лечение, работодатель переносит очередной отпуск (или часть отпуска) на срок действия путевки. Работодатель обязуется снять полностью учебную нагрузку преподавателю на весь срок действия путевки в соответствии с личным заявлением.

7.4. Работодатель обязуется выплачивать материальную помощь в случае смерти работника, в случае тяжелого заболевания работника или его близких родственников, в случае трудного материального положения в связи со сложными обстоятельствами.

7.5. С учетом мнения Первичной профсоюзной организации работников ГПОУ ОПТ Работодатель применяет меры морального и материального поощрения Работников в том числе:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- награждение ценным подарком;
- представлением к награждению областными, отраслевыми и государственными наградами.

7.6. Работодатель организует работу столовой и буфета с учетом необходимого качества блюд и количества посадочных мест. Работодатель совместно с Первичной профсоюзной организацией работников ГПОУ ОПТ осуществляет контроль за работой столовой.

7.7. Работодатель оказывает содействие в деятельности общественной организации Совета ветеранов техникума.

8. Социальное партнерство

8.1. Работодатель и Первичная профсоюзная организация работников ГПОУ ОПТ признают, что достижение социального партнерства между сторонами, ответственными за выполнение Договора, является необходимым условием создания между ними отношений взаимного уважения и доверия.

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью; привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

предоставляет по запросу председателя профсоюзной организации бесплатно и беспрепятственно информацию, сведения и разъяснения по социально – трудовым вопросам: по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, о фактических

сроках выплаты заработной платы, о начислении и выплате денежной компенсации в случае невыплаты заработной платы в установленные настоящим договором сроки, производственном травматизме и устранении причин несчастных случаев, об условиях проживания работников и обучающихся в общежитиях и др. вопросам;

8.3. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;

принятие правил внутреннего трудового распорядка; составление графиков дежурств; установление сроков выплаты заработной платы работникам;

в случае необходимости привлечение к сверхурочным работам; привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

установление очередности предоставления отпусков;

принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

утверждение формы расчетного листка;

определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений; принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

изменение условий труда.

8.4. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

8.5. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
представление к присвоению почетных званий;

представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;
установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

установление размеров повышения заработной платы в ночное время;

распределение учебной нагрузки;

утверждение расписания занятий;

установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера.

8.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа, первичной профсоюзной организации;

увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.

8.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

8.8. Первичная профсоюзная организация работников ГПОУ ОПТ содействует:

выполнению экономических показателей ГПОУ ОПТ;

повышению качества работы по предоставлению образовательных услуг;

укреплению трудовой дисциплины;

соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, требований, правил, инструкций по охране труда;

осуществлению программы развития ГПОУ ОПТ,

организации социальной помощи неработающим пенсионерам ветеранам техникума.

8.9. В случае возникновения спорных ситуаций, первичная профсоюзная организация предпринимает все меры для решения вопроса путем переговоров с представителями администрации ГПОУ ОПТ.

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

8.11. На время осуществления полномочий работником учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

9. Заключительные положения.

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в департамент труда и занятости населения Кемеровской области.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет созданная в этих целях двухсторонняя комиссия. Комиссия по итогам каждого полугодия письменно информирует работодателя и профком о ходе выполнения условий

коллективного договора и лицах, виновных в невыполнении условий договора, для принятия мер в отношении виновных лиц.

9.3. В целях проведения контроля стороны коллективного договора обязаны без задержки предоставлять друг другу и указанной комиссии по контролю за выполнением коллективного договора необходимую для этого информацию.

Лица виновные в не предоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом.

9.4. Состояние выполнения коллективного договора по итогам каждого года рассматривается на собрании (конференции) работников учреждения по отчетам руководителя учреждения.

9.5. Коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течении всего срока.

9.6. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

9.7. Решения о внесении изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, о продлении действия коллективного договора принимаются на собрании (конференции) работников учреждения.