

Уполномоченный представитель
трудоого коллектива
ГБПОУ ВО «Муромский промышленно-
Гуманитарный колледж»



Солодягин С.А.

« 11 » 12 20 18 г.

Представитель работодатель
Директор ГБПОУ ВО «Муромский
промышленно- гуманитарный колледж»



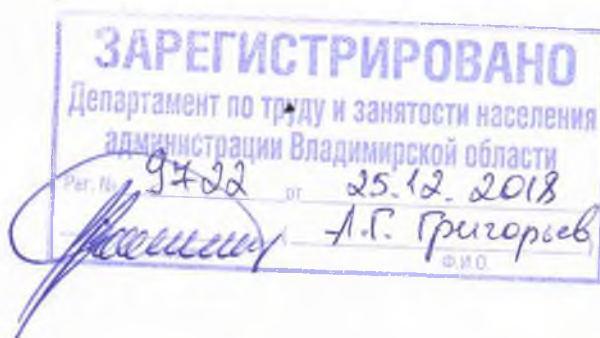
Волков В.В.

« 11 » 12 20 18 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР между работодателем и трудовым коллективом ГБПОУ ВО «Муромский промышленно-гуманитарный колледж»

Принят общим собранием трудового коллектива
ГБПОУ ВО «Муромский промышленно-
гуманитарный колледж»

Протокол № 3 от « 10 » 12 20 18 г.



г. Муром

Содержание

1. Общие положения
2. Трудовой договор
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
5. Рабочее время и время отдыха
6. Оплата и нормирование труда
7. Гарантии и компенсации
8. Охрана труда и здоровья
9. Контроль за выполнением коллективного договора

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ ВО «Муромский промышленно-гуманитарный колледж» г. Мурома.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: **Работодатель** – государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Владимирской области «Муромский промышленно-гуманитарный колледж» (далее ГБПОУ ВО «МПК») в лице директора Волкова Владимира Васильевича и **Работники** - работники ГБПОУ ВО «МПК», председатель Совета трудового коллектива – Солодягин Сергей Алексеевич. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.
Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение **5** дней после его подписания.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение совета трудового коллектива (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат;
- 3) положение о службе по охране труда;
- 4) другие локальные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через совет трудового коллектива:

- учет мнения совета трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы.

2. Трудовой договор

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником. Распределение учебной нагрузки осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. N 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления

образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования" с учетом мнения совета трудового коллектива. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

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

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

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

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

2.11. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

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

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

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

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

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

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

3.3.6. Проводить аттестацию педагогических руководящих работников и работников общепрофессиональных должностей колледжа в соответствии с действующим законодательством.

3.3.7. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении работы на разных должностях (или переходе на другие должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)
Старший воспитатель Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Воспитатель Преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;
Руководитель физического воспитания	Преподаватель физкультуры, инструктор по физической культуре; преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности

	жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель логопед, логопед	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Воспитатель Концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Преподаватель профессиональной образовательной организации
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Преподаватель физкультуры, (инструктор по физической культуре)
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Инструктор по физической культуре Педагог - психолог Музыкальный руководитель	Воспитатель

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях (или переходе на другие педагогические должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работ рассматриваются аттестационной комиссией Владимирской области на основании письменного заявления работников;

- По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или отсутствия по другим уважительным причинам, продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине;

- Для педагогических работников, имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников отрасли образования, название которых начинается со слов

«Народный», «Заслуженный», а также награжденных знаками Министерства образования и науки РФ, название которых начинается со слов «Почетный работник», «Отличник»; имеющих ученую степень или ученое звание, экспертиза при проведении аттестации на первую и высшую квалификационные категории проводится в форме собеседования.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и при равной производительности труда и квалификации, компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении, возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

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

4.4. Проводить ежегодные медицинские осмотры работников за счет Работодателя.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

5.9. Во время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их

учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Работодатель обязуется

5.11.1. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней.

5.11.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.11.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по согласованию сторон в следующих случаях:

- при рождении ребенка – до 5 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего возраста в школу - 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;

- для проводов детей в армию - 3 дня;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) – до 5 календарных дней;

- в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам- до 60 календарных дней в году;

- уполномоченному представителю совета трудового коллектива за общественную работу- 3 дня;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня (и другие случаи).

5.11.4 Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется Министерством образования и науки РФ (Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года").

5.12. Общим выходным днем является воскресенье.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и

приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников ГБПОУ ВО «МПК» осуществляется на основе следующих законов: Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих", единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утвержденных 10.12.2010 г. Постановления губернатора Владимирской области от 30.07.2008 года № 544 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования».

6.2. В целях Повышения социального статуса работников образования, педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.3. Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.4. Оплата труда директора ГБПОУ ВО «МПК» определяется департаментом образования администрации Владимирской области .

6.5. Штатное расписание колледжа утверждается директором по согласованию с уполномоченным представителем трудового коллектива.

6.6. Система оплаты труда работников колледжа включает в себя размеры:

- базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,
- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

6.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в зависимости от стоимости 1 часа по месячной норме часов;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- доплата педагогическим работникам за классное руководство, сложность предмета, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими, лабораториями и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, непредусмотренной должностными обязанностями работников.

6.8. Размер выплат компенсационного характера устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.9. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряжённость работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за использование в работе достижений науки и передовых методов труда;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты (премия) по результатам работы за период (месяц, полугодие, год);
- единовременная премия.

6.10. Систему и формы оплаты труда (доплаты, надбавки, премии и другие выплаты стимулирующего характера) устанавливать в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников. Обеспечивать гласность бюджетирования и расходования средств.

6.11. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату-- работникам: за первую половину месяца - 22 числа, окончательный расчет 7 числа следующего за отчетным месяцем. При уходе в отпуск - не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

6.12. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.13.. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.14. Работодатель обязуется обеспечить первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством.

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

6.16. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ). Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, производить в размере суточных 100 (сто) рублей за каждый день нахождения в служебной командировке и расходов по проезду - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами. Расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 (пятьсот пятьдесят) рублей в сутки.

6.17. Каждому сотруднику может выплачиваться материальная помощь в соответствии с действующим положением за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.18. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, землетрясение, наводнение и другие форсмажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей).

7. Гарантии и компенсации

7.1. Администрация и коллектив ГБПОУ ВО «МПК» будут принимать меры по созданию фонда материальной помощи за счет внебюджетных средств.

7.2. При увольнении впервые в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста выплачивать работникам ГБПОУ ВО «МПК», в зависимости от стажа работы единовременные поощрения за долголетний добросовестный труд, исходя из возможностей фонда материального поощрения работников колледжа.

7.3. За добросовестный, долголетний труд в ГБПОУ ВО «МПК» и в связи с юбилейными датами работники представляются к поощрению за трудовой стаж: 15, 20, 25, 30 лет. Выделенные суммы или подарки, а также награды вручаются в торжественной обстановке.

7.4. При необходимости выделять автомашину сотрудникам колледжа для выполнения перевозок с оплатой за бензин.

7.5. Оказывать материальную помощь:

- на похороны умершего работника или пенсионера колледжа;
- сотрудникам в связи с похоронами мужа, жены, детей, отца, матери.

7.6. Для детей работников колледжа обучение на подготовительных и платных курсах проводить за 50% стоимости.

7.7. Услуги, оказываемые колледжем населению, предоставляются работникам колледжа по себестоимости.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ)

8.2. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест. По ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения совета трудового коллектива, последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов совета трудового коллектива и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

- 8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения совета трудового коллектива (ст.212 ТК РФ).
- 8.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены совета трудового коллектива
- 8.12. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.13. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.15. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:
- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в департамент по труду и занятости населения администрации Владимирской области.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (указываются сроки осуществления контроля).
- 11.4. Рассматривают в срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов, с целью

предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива ГБПОУ ВО «МПГК»
« 10 » 12 2018 г.

Директор ГБПОУ ВО «МПГК»

В.В. Волков



Председатель Совета
трудоового коллектива

С.А. Солодягин

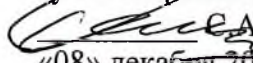
Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
16 (шестнадцать) листов

Директор ГБПОУ ВО «МПГК»

В.В. Волков



Уполномоченный представитель
трудового коллектива
ГБПОУ ВО «Муромский промышленно-
гуманитарный колледж»


А. Солодягин
«08» декабря 2021 г.

Представитель работодатель
Директор ГБПОУ ВО «Муромский
промышленно-гуманитарный колледж»


О.Н.Фадеева
«08» декабря 2021 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

между работодателем и трудовым коллективом

ГБПОУ ВО «Муромский промышленно-гуманитарный колледж»

на 2018-2021 гг

г. Муром

«08» декабря 2021

ГБПОУ ВО «Муромский промышленно-гуманитарный колледж» с целью принятия согласованных мер по защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников колледжа, и трудовой коллектив ГБПОУ ВО «Муромский промышленно-гуманитарный колледж» в соответствии со статьей 43 Трудового Кодекса РФ договорились о нижеследующем:

1. Продлить действие коллективного договора ГБПОУ ВО «МПГК» сроком на период с 11.12.2021 по 10.12.2024 гг.

2. Внести в настоящий коллективный договор следующие изменения:

2.1. В разделе 3 «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников»

2.1.1. Пункт 3 пп. 3.3.7 дополнить абзацами:

«- Для педагогических работников победителей второго, победителей и лауреатов третьего (в том числе в рамках регионального конкурса «Педагог года Владимирской области») и заключительного этапа общероссийского конкурса «Учитель года»; победителей и лауреатов региональных (в том числе в рамках регионального конкурса «Педагог года Владимирской области») и заключительных этапов общероссийских конкурсов «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям»; победителей конкурса «Лучших учителей РФ»; подготовивших победителей и призеров очных международных и всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, а также очных региональных олимпиад (по профилю преподаваемого предмета), в течение 10 лет с момента признания их (или их учеников) победителями (лауреатами, призерами), процедура аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования; по истечении 10 лет аттестация для данных категорий работников проводится на общих основаниях.

- Для педагогических работников, достигших возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин и имеющих стаж педагогической работы не менее 25 лет, процедура аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования.»

3. В разделе 6 «Оплата и нормирование труда»

3.1. Пункт 6.1. изложить в следующей редакции: «Оплата труда работников ГБПОУ ВО «МПГК» осуществляется на основе следующих законов: Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых

профессий рабочих», единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утвержденных 29.12.2020 г., Постановления губернатора Владимирской области от 30.07.2008 года № 544 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования», Соглашение между администрацией Владимирской области, Советом Регионального союза «Владимирское областное объединение организаций профессиональных союзов» и Президиумом регионального объединения работодателей «Ассоциация работодателей и товаропроизводителей Владимирской области» по регулированию социально-трудовых отношений на 2021-2023 годы».

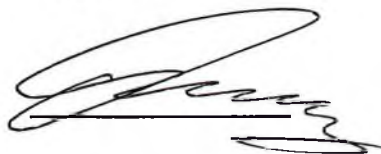
Дополнительное соглашение к Коллективному договору принято на собрании трудового коллектива ГБПОУ ВО «МПГК» «08» декабря 2021 г.

Директор ГБПОУ ВО «МПГК»



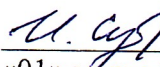
О.Н.Фадеева

**Председатель Совета
трудового коллектива**




С.А.Солодягин

Председатель Первичной профсоюзной
организации Муромского промышленно-
гуманитарного колледжа

 И.В.Субботина
«01» марта 2022 г.

Представитель работодателя
Директор ГБПОУ ВО «Муромский
промышленно-гуманитарный колледж»



 О.Н.Фадеева
«01» марта 2022 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
между работодателем и трудовым коллективом
ГБПОУ ВО «Муромский промышленно-гуманитарный
колледж»
на 2018-2021 гг**

г. Муром

«01» марта 2022

Работодатель в лице его представителя – директора Фадеевой Ольги Николаевны (далее – Работодатель) и работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – ППО, профком) в лице председателя ППО Субботиной Ирины Владимировны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В связи с продолжающейся угрозой распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и сохранением неблагоприятной санитарно-эпидемиологической обстановки на территории Владимирской области, а также руководствуясь пунктом 5.10.4. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, заключенного 29 декабря 2020г. между Министерством просвещения РФ и Профессиональным союзом работников народного образования и науки РФ; письмом департамента образования Владимирской области № ДО-173/-05-07/08 от 25.02.2022,

Стороны пришли к соглашению дополнить раздел 6. «Оплата и нормирование труда» коллективного договора подпунктом 6.19 следующего содержания:

«За педагогическими работниками, у которых срок действия квалификационных категорий заканчивается в 2022 году, условия оплаты труда, с учетом имевшейся квалификационной категории, сохраняются до 31 декабря 2022 года включительно.»

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора, составлено в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй - в Профкоме, третий - в департаменте труда и занятости населения Владимирской области.

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами.

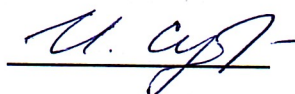
Реквизиты и подписи Сторон:

Директор ГБПОУ ВО «МПК»



О.Н.Фадеева

Председатель Первичной
профсоюзной организации
Муромского промышленно-
гуманитарного колледжа



И.В.Субботина