

Представитель работодателя:
Директор ГПОУ «Забайкальский
горный колледж имени М.И.
Агошкова»
Зыков Н.В. _____
«02» декабря 2014 г.

От имени работников:
Гордеева Н.Я. _____
Маевский Э.С. _____
Тимофеева Л.П. _____
Тетерин С.В. _____
«02» декабря 2014 г.

**Дополнения и изменения в коллективный договор
Государственного профессионального образовательного
учреждения «Забайкальский горный колледж имени
М.И. Агошкова»**

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
<u>23</u> <u>декабря</u> <u>2014</u> г.
Регистрационный № <u>229</u>
Подпись _____

Приняты на общем собрании
работников колледжа
«02» 12 2014 г.,
протокол № 7

Зарегистрированы:

1. В соответствии с приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 02.06.2014 г. №512 «О переименовании ГОУ СПО «Забайкальский горный колледж имени М.И. Агошкова» на титульном листе и по тексту Коллективного договора наименование учреждения изложить в следующей редакции:

«Государственное профессиональное образовательное учреждение «Забайкальский горный колледж имени М.И. Агошкова» (сокращенное наименование: ГПОУ «ЗабГК им. М.И. Агошкова»).

В разделе I Общие положения

1. Пункт 1, абзац 1 изложить в следующей редакции:

«Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 21 июля 2014 года)».

2. Пункт 1, абзац 2 изложить в следующей редакции:

«Трудовым кодексом Российской Федерации, принятым Государственной думой 21.12.2001 г. и одобренным Советом Федерации 26.12.2001г. (в редакции Федерального закона от 28.06.2014 № 199-ФЗ)».

3. Пункт 1, абзац 3 исключить.

4. Пункт 3, абзац 2 изложить в следующей редакции:

«Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное профессионального образовательное учреждение «Забайкальский горный колледж имени М.И. Агошкова», именуемое в дальнейшем «работодатель», в лице директора Зыкова Н.В., и представители работников колледжа, именуемые в дальнейшем «работники»: Гордеева Н.Я., заведующая геологическим отделением; Маевский Э.С., преподаватель; Тимофеева Л.П., ведущий бухгалтер; Тетерин С.В., плотник».

5. Пункт 6 изложить в следующей редакции:

«При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации».

В разделе III Рабочее время

1. Пункт 6 изложить в следующей редакции:

«В колледже установлена следующая продолжительность рабочей недели:

- для преподавателей, дежурных по учебному корпусу, дежурных по общежитию, гардеробщиков, уборщиков служебных и производственных помещений, дворников - шестидневная рабочая неделя;
- для прочих категорий работников - пятидневная рабочая неделя».

2. Пункт 10 дополнить абзацами следующего содержания:

«Для заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего отделом по хозяйственной работе, заведующих отделениями, заведующего отделом по научной, инновационной и методической работе, начальника центра профессиональной квалификации «ИУНПЦ», начальника центра информа-

ционных технологий, инженера по охране труда и технике безопасности, заведующего библиотекой, заведующего общежитием, специалиста по кадрам, юрисконсульта, руководителя физического воспитания, коменданта учебного корпуса, принимающих участие в оперативных совещаниях, рабочий день по понедельникам начинается в 8 часов 15 минут.

Рабочий день для выше перечисленных категорий работников заканчивается в последнюю пятницу текущего месяца в 16 часов».

В разделе IV Время отдыха

1. Пункт 3 изложить в следующей редакции:

«Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителей работников учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов».

В разделе V Оплата труда

В соответствии с приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 01.10.2014 г. №798 «О внесении изменений в приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 26.08.2014 г. №679 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края» раздел V изложить в следующей редакции:

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

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным

директором Учреждения по согласованию с Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

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

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

6. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая преподавателей), служащих, профессии рабочих Учреждения.

7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

9. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется Учреждением на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 5 процентов в фонде оплаты труда.

10. Базовые оклады работникам Учреждения, за исключением директора, его заместителей и главного бухгалтера, устанавливаются согласно приложению № 3 Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, утвержденного приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 01 октября 2014 года №798.

11. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

12. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общепрофессиональным должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы Учреждения, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и Положением об оплате труда работников Учреждения в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

13. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в месяц (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников – приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

15. В целях формирования трудовых отношений с работниками Учреждения при введении для них новых систем оплаты труда работодатель заключает с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам.

16. Заработная плата выплачивается два раза в месяц до 10 и до 20 числа каждого месяца.

17. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

18. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

19. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ за фактически отработанное время.

Решение об установлении размера доплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда принимается директором Учреждения по результатам специальной оценки условий труда работников.

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

20. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

21. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

22. Совмещение профессий (должностей).

Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

23. Сверхурочная работа.

Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

24. Работа в ночное время.

Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

25. Выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

26. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной пла-

те, определяются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

27. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

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

29. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края, приказами Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, Положением об оплате труда работников Учреждения.

30. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах. Стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета компенсационных и иных стимулирующих выплат.

31. Выплаты стимулирующего характера назначаются приказом директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

32. Выплата премии работникам Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда».

В разделе VII Социальное и медицинское обслуживание работников

Пункт 2 исключить.

Раздел VII дополнить пунктами следующего содержания:

«2. Работникам колледжа выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с рождением у работника ребенка;
- в связи с регистрацией брака работника;
- в связи со смертью близких родственников работника (родители, супруг (а), дети);

- при праздновании юбилея работника, проработавшего в колледже не менее 5 лет.

Материальная помощь выплачивается за счет средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, внебюджетных средств.

3. Социальная работа в колледже проводится по следующим направлениям:

- обеспечение прав, социально-экономических гарантий и условий труда работников колледжа;

- создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

4. Работодатель осуществляет социальное страхование всех работников в порядке, установленном федеральными законами. В соответствии с этим, производятся платежи в государственные фонды и производятся необходимые выплаты работникам при наступлении страховых случаев.

5. Работодатель оказывает материальную помощь бывшим работникам колледжа ко Дню пожилого человека.

6. Работодатель организует оформление и вручение новогодних подарков детям работников за счет средств колледжа.


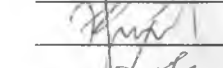
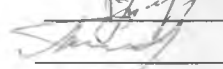

7. Работодатель осуществляет нематериальное поощрение работников за показатели в работе: грамоты и благодарности колледжа, различные награды Правительства Забайкальского края, Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края и других ведомств».

Условия, не затронутые Настоящими дополнениями и изменениями в коллективный договор, остаются в неизменном виде и стороны подтверждают по ним свои обязательства.

От имени работодателя:

 Н.В. Зыков

От имени работников:

 Н.Я. Гордеева
 Э.С. Маевский
 Л.П. Тимофеева
 С.В. Тетерин