ППО ГАПОУ СО «СОПК»

Председатель _____ Хачатурян М.В.

«10» января 2025 г.

ГАПОУ СО «СОПК»

Директор _____ Симонова Т.С.

«10» января 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025-2027г.г.

государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области

«Свердловский областной педагогический колледж»

Коллективный договор принят
на общем собрании работников и представителей обучающихся
ГАПОУ СО «СОПК»
протокол от 10 января 2025 г. № 1

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Екатеринбургский центр занятости»
«01» июля 2025
Запись за № 167-КД

Екатеринбург
2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения 3
2. Трудовые отношения 4
3. Рабочее время и время отдыха 6
4. Оплата и нормирование труда 9
5. Социальные льготы и гарантии 10
6. Охрана труда и здоровья 10
7. Гарантии профсоюзной деятельности 13
8. Обязательства профсоюзного комитета 15
9. Контроль за выполнением коллективного договора 15

Приложения

Приложение 1. Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Свердловский областной педагогический колледж»

Приложение 2. Перечень должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливается повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию

Приложение 3. Положение о комиссии по стимулированию работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Свердловский областной педагогический колледж»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Свердловский областной педагогический колледж» (далее – колледж, Работодатель), заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Нормативно-правовой основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Соглашение между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024–2026 гг.

1.3. Предметом коллективного договора являются установленные законодательством и конкретизированные:

- дополнительные положения об условиях труда и его оплаты,
- вопросы занятости, повышения квалификации и переобучения (профессиональной подготовки), особенности продолжительности рабочего времени и времени отдыха,
- вопросы охраны труда и здоровья,
- гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями.

1.4. Локальные нормативные правовые акты не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Свердловский областной педагогический колледж» в лице директора (далее - работодатель),
- работники колледжа, интересы которых представлены первичной профсоюзной организации государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Свердловский областной педагогический колледж» (далее – Профком).

1.6. Работодатель признает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации полномочным представителем интересов работников при реализации права на участие в управлении организацией, при ведении переговоров по заключению коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением. Стороны совместно решают все основные вопросы социально-трудовых отношений.

1.7. Стороны принимают на себя обязательства соответствующих сторон Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 годы (далее – соглашение).

1.8. Коллективный договор состоит из основного текста и 3 приложений к нему.

1.9. Действие коллективного договора (за исключением пунктов, выражающих интересы членов Профсоюза) распространяется на всех работников колледжа.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения структуры, наименования колледжа, расторжения трудового договора с руководителем колледжа и в других случаях, установленных законодательством.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

Изменения и дополнения в коллективный договор и в приложения к нему вносятся по совместному решению представителей сторон без созыва общего собрания.

Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашением между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также положениями действующего коллективного договора.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует до «31» декабря 2027 года.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со статьями 57, 58, 67 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ с указанием срока его действия и обстоятельств (причин), послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под подпись с Уставом колледжа, Коллективным договором колледжа, Положением о защите персональных данных, Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами о противодействии коррупции, иными локальными нормативными актами непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в колледже.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. При оформлении с работниками трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовому договору) предусматривать такие обязательные условия оплаты труда, как:

- фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера, в том числе за выполнение работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда;
- размеры выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда.

2.1.6. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 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» (далее Приказ № 1601).

2.1.7. Своевременно уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключать дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

2.1.8. Не допускать условий трудового договора, снижающих уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, соглашением и коллективным договором.

2.1.9. Сообщать в письменной форме Профкому о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.1.10. Разрабатывать совместно с Профкомом программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ухудшения финансово-экономического положения колледжа, его подразделений, изменения организационно-правовой формы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

2.1.11. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности и квалификации труда работникам, указанным в ст. 179 ТК РФ, а также следующим категориям:

- работники, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;
- работники, проработавшие в колледже свыше 10 лет;
- работники, являющиеся одинокими матерями и отцами, воспитывающие детей до 16 лет;
- работники, являющиеся родителями, воспитывающими детей-инвалидов (ребенка-инвалида) до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты (педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года);
- неосвобожденный председатель Профкома;
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы.

2.1.12. Производить расторжение трудового договора в соответствии с пп. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профкома, только с предварительного согласия Профкома, своевременно направлять в Профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.13. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.1.14. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.15. Использовать по согласованию с Профкомом внутрипроизводственные резервы колледжа для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- выявлять возможности в колледже перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с Профкомом и по соглашению с работником с предупреждением его об этом не позднее, чем за два месяца.

2.1.16. Осуществлять прием работников на должности преподавателей на условиях внешнего совместительства только в том случае, когда преподаватели, для которых колледж является основным местом работы, обеспечены учебной нагрузкой в полном объеме.

2.1.17. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении или численности штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.1.18. Выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ: в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.1.19. При увольнении по сокращению численности или штата, при наличии финансовой возможности, выплачивать дополнительное выходное пособие за счет средств от приносящей доход деятельности -работникам, проработавшим в колледже длительное время:

- от 10 до 15 лет – 50% должностного оклада;
- от 15 до 20 лет – 80% должностного оклада;
- свыше 20 лет –100% должностного оклада.

2.1.20. Предоставлять работникам, предупреждённым об увольнении в связи с сокращением численности или штата, возможность переобучения новым профессиям.

2.1.21. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.22. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации педагогических работников колледжа.

2.1.23. Обеспечить повышение квалификации работников не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

2.1.24. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

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

2.1.26. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях профессионального и высшего образования в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ, предоставлять также гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению колледжа).

2.1.27. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, обеспечить установления педагогической нагрузки в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.2. Работники колледжа обязуются:

2.2.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.2.2. Соблюдать Устав колледжа, Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГАПОУ СО «СОПК» и иные локальные нормативные акты колледжа.

2.2.3. Своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения руководства колледжа.

2.2.4. Использовать свое рабочее время для эффективного, производительного труда.

2.2.5. Соблюдать и выполнять требования безопасности труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в колледже правилами, нормами, инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.

2.2.6. Соблюдать санитарно-гигиенические нормы и правила.

2.2.7. Экономно расходовать электрическую энергию и иные ресурсы.

2.2.8. Бережно относиться к материально-технической базе колледжа.

2.2.9. Обеспечивать выполнение программ и планов работы колледжа.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны договорились:

3.1.1. Режим рабочего времени в колледже определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГАПОУ СО «СОПК», условиями трудового договора, расписанием учебных занятий.

3.1.2. Продолжительность рабочего времени работников колледжа составляет не более 40 часов в неделю. Сокращённая продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников устанавливается: для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю; для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю; для педагогических работников – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, медицинских работников – не более 39 часов в неделю. Гардеробщикам, воспитателям, другим категориям работников при необходимости устанавливается сменный график работы.

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

3.1.3. Педагогическим работникам конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с Приказом № 1601.

3.1.4. При составлении расписаний учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

3.1.5. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению сторон трудового договора, по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

3.1.6. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях в соответствии со статьей 99 ТК РФ по согласованию с Профкомом.

3.1.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных в статье 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.8. Привлекать работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

В период зимних и летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем объем их учебной нагрузки до начала каникул.

3.1.9. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать ежегодно графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.1.10. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награждённым нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.11. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

3.1.12. При переносе ежегодного отпуска по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

3.1.13. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.1.14. Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом Труда СССР от 30.04.1930 г. № 169).

3.1.15. В соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем) следующим категориям работников:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- 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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

Предоставлять также отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- в случаях бракосочетания детей работника – 3 календарных дней
- в связи с переездом на новое место жительство – 2 календарных дня;
- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 7 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – 3 календарных дня.

3.1.16. При наличии финансовой возможности, по ходатайству Профкома предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск за счет средств от приносящей доход деятельности следующим работникам:

- в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) членам профсоюза колледжа – 1 календарный день;
- для подготовки к аттестации членам профсоюза колледжа – 1 календарный день.

Дополнительный отпуск не подлежит денежной компенсации.

Дополнительный отпуск в связи с юбилейной датой должен быть использован не позднее 31 августа следующего года. Дополнительный отпуск для подготовки к аттестации должен быть использован не позднее даты подачи заявления на аттестацию на квалификационную категорию.

В случае неиспользования дополнительного отпуска в течение указанного времени дополнительный оплачиваемый отпуск на следующий период работы не переносится. Заявление о предоставление дополнительного отпуска подается работником не позднее чем за 5 рабочих дней до начала отпуска.

3.1.17. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников колледжа разрабатывать в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Свердловской области, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и областного комитета Профсоюза и по согласованию с Профкомом колледжа.

4.1.2. Заработную плату выплачивать два раза в месяц: 7 и 22 числа каждого месяца, пропорционально отработанному времени. При совпадении дней выплаты с выходным или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне выходного или нерабочего праздничного дня.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности, оценка которых осуществляется по итогам работы за отчетный период, производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

4.1.3. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

4.1.4. При выплате заработной платы извещать в письменной форме путем выдачи или направления на адрес электронной почты каждого работника расчетного листка, содержащего информацию:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.1.5. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

4.1.6. При увеличении расходов на оплату труда за счет средств областного бюджета в колледже, в первую очередь, производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

4.1.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационных категорий, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за

квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

4.1.8. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, на период выполнения этих обязанностей увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам - на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам - на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат устанавливается в положении об оплате труда работников.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.1.9. Педагогическим работникам, принимающим участие в муниципальном, региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда образовательной организации. Наименования профессиональных конкурсов, за которые устанавливается данная стимулирующая выплата, конкретизируются в Положении об оплате труда.

4.1.10. При увеличении расходов на оплату труда решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников принимать по согласованию с Профкомом колледжа.

4.1.11. При осуществлении образовательной организацией приносящей доход деятельности решение о распределении дохода принимать руководителем организации по согласованию с Профкомом колледжа.

4.1.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.1.13. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу (в том числе, если срок действия квалификационной категории истек в течение 12 месяцев после выхода из соответствующего отпуска);

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения действия квалификационной категории.

4.1.14. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения.

Педагогическим работникам - гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

Педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации или претендующим на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников при наличии квалификационных категорий, присвоенных в Республике Казахстан в соответствии с приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 мая 2020 г. № 192 «Об утверждении Правил присвоения (подтверждения) квалификационных категорий педагогам» (далее приказ № 192), оплата труда устанавливается с учетом квалификационных категорий, присвоенных согласно приказу № 192, в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения, в следующем порядке:

квалификационная категория «педагог-эксперт» приравнивается к первой квалификационной категории,

квалификационная категория «педагог-исследователь» и «педагог-мастер» приравниваются к высшей квалификационной категории.

4.1.15. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности согласно перечню должностей (Приложение № 2).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному перечню должностей.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности согласно Приложению № 2.

4.1.16. Педагогическим работникам по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» производится повышение окладов за квалификационную категорию (при её наличии), присвоенную этим педагогическим работникам по другим педагогическим должностям.

4.1.17. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.18. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудовой кодекс РФ) в пределах фонда оплаты труда.

В соответствии с Разъяснениями Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 29.12.1965 № 30/39 «О порядке оплаты временного заместительства», утвержденными постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Секретариата ВЦСПС от 29.12.1965 № 820/39, Определением Верховного Суда Российской Федерации от 11.03.2003 № КАС03-25 «Об отмене решения Верховного Суда РФ от 01.11.2002 и признании частично недействующими подпункта «а» (абзац 3) и абзаца 4 пункта 1 разъяснения Госкомтруда СССР № 30, ВЦСПС № 39 от 29.12.1965 «О порядке оплаты временного заместительства» при временном заместительстве замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным окладом) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки), в том числе при возложении обязанностей руководителя организации на штатного заместителя руководителя данной организации размер доплаты устанавливается в размере разницы в окладах, исходя из оклада руководителя организации.

4.1.19. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании п.п. 3-5 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до

истечения двух лет педагогической работы в организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

4.1.20. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

4.1.21. Совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без районных коэффициентов), с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников структуре заработной платы в организациях составляли не ниже 70 процентов.

4.1.22. Устанавливать ежегодно до начала учебного года педагогическим работникам объем педагогической работы на учебный год, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Педагогическая нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

4.1.23. Устанавливать объем педагогической работы педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение педагогической нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении педагогической нагрузки (Приложение № 1).

4.1.24. При установлении педагогической нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых колледж является местом основной работы, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, 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.

4.1.25. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

4.1.27. Завершать установление педагогической нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и групп, в которых

эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

4.1.28. Выплачивать преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.4. приложения № 2 к Приказу № 1601:

1) заработную плату за фактически оставшееся количество часов учебой (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.1.29. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

4.1.30. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим преподавателем на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.1.31. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

за звание, начинающееся со слова «Народный» - 15 000 рублей;

за звание, начинающееся со слова «Заслуженный» - 10 000 рублей.

Указанные надбавки выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. В случаях простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, заработная плата выплачивается в размере не менее 2/3 ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В случае приостановки деятельности колледжа по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.2.2. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.2.3. Возмещение работникам расходов, связанных со служебными командировками осуществляется в соответствии со ст. 168 ТК РФ. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются Положением о служебных командировках работников ГАПОУ СО «СОПК», согласованным с Профкомом.

4.2.4. За выполнение функций куратора педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 100 рублей в расчете на одного обучающегося. Конкретные размеры доплат педагогическим работникам за выполнение функций куратора устанавливаются

дополнением к Порядку установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам ГАПОУ СО «СОПК».

Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за кураторство (далее – денежное вознаграждение), устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти. При этом, ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата не может быть отменена, а её размер не может быть снижен.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за каждую группу независимо от количества обучающихся.

Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более группах.

При осуществлении педагогическими работниками кураторства в группах:

– возложение на педагогического работника функции куратора происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации);

– доплата за кураторство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени;

– в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за кураторство или отмена кураторства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении кураторства, за исключением случаев сокращения количества групп;

– при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления кураторства в группах;

– определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять кураторство в группах, происходит одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять кураторство;

– временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего кураторство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за кураторство пропорционально времени замещения;

– длительное отсутствие – это невозможность выполнения работником возложенных на него функций по причине болезни или иным обстоятельствам в течение трех недель;

– ежемесячное вознаграждение за кураторство, установленное за счет средств федерального бюджета (5 000 рублей), учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;

– при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается, в том числе, за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;

– выплаты за кураторство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Колледж принимает Положение о кураторстве по согласованию с профсоюзным комитетом.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию

работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. По согласованию с Профкомоа ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

5.2.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях (конкурсах) с сохранением среднего заработка.

5.2.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

5.2.4. При наличии финансовой возможности направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников организации.

5.2.5. Предоставлять работникам место на территории колледжа для размещения в рабочее время личного автотранспорта по предварительному заявлению.

5.2.6. Предоставлять места в общежитии для проживания работникам колледжа, нуждающимся в жилье. Не взимать оплату за общежитие с коменданта общежития, коменданта здания и рабочих, а также с детей работников до 10 лет, проживающих вместе с работником.

5.2.7. Работодатель при наличии финансовых возможностей и Профком обеспечивают оплату штатным работникам корпоративных подарков к Новому году, Дню учителя, 23 февраля, 8 Марта и проведение корпоративных мероприятий.

5.2.8. Работодатель оказывает материальную помощь работникам колледжа в случае чрезвычайных обстоятельств по личному заявлению в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам ГАПОУ СО «СОПК».

5.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, туристические поездки и т.д.).

5.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

5.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

5.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

5.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

5.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

5.3.7. Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель и Профком договорились:

6.1.1. Обеспечивать установленные законодательством условия труда и охрану труда работников на каждом рабочем месте: создавать здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм,

и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний. В связи с этим, работодатель систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе.

6.1.2. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, в котором предусматривается перечень мероприятий по охране труда с указанием конкретных сроков их выполнения и ответственных должностных лиц.

6.1.3. Создавать на паритетной основе совместную комиссию для осуществления контроля за выполнением мероприятий по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Выделять финансовые средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальную оценку труда из всех источников финансирования, в том числе от приносящей доход деятельности, средства в размере 2 % от фонда оплаты труда, 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание колледжа.

6.2.2. При составлении плана финансово-хозяйственной деятельности организации предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников, ответственных за охрану труда, безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда (далее – СОУТ), приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств.

6.2.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов СОУТ, проводимой в порядке и сроки, согласованные с Профкомом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей Профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

6.2.4. Инструктаж по охране труда проводить под подпись, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда.

Создать комиссию не менее 3 человек по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

6.2.5. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

6.2.6. Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинаций работников согласно Приказа Минздрава России от 06.12.2021 № 1122н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок».

6.2.7. В установленные сроки за счет средств и по направлению работодателя обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка в соответствии с Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Минздрава России от 31.12.2020 № 1420н и приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждения порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой ст. 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

6.2.8. Проводить СОУТ в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

6.2.9. По результатам СОУП предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса вредности следующие гарантии и компенсации (одну или несколько):

– компенсационные выплаты до 12% от должностного оклада по согласованию с Профкомом;

– дополнительный отпуск продолжительностью 7 календарных дней;

– сокращенный рабочий день не более 36 часов в неделю.

6.2.10. По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, установленном приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н.

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя. Вести карточки бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты.

Обеспечить приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами, установленными приказом Минтруда России о 29.10.2021 № 767 н.

6.2.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.12. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев.

6.2.13. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

6.2.14. 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 место работы, должность и средний заработок.

6.2.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности 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.

6.2.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома.

6.2.17. Обеспечить нормальные условия работы в соответствии с трудовым законодательством.

6.2.18. Обеспечивать доступность представителям Профсоюзной организации (уполномоченному по ОТ) для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.3 Стороны договорились:

6.3.1. Работодатель при наличии возможности предоставляет спортивные сооружения и залы колледжа для физкультурно-оздоровительных занятий работников.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.

6.4.2. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования, обязательные психиатрически освидетельствования по направлению и за счет средств работодателя.

6.4.3. В случае уклонения работника от профилактических мер, оплачиваемых работодателем, он может быть отстранен от работы приказом директора колледжа. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работник имеет право отказаться от участия в вакцинации, представив работодателю письменное заявление.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Проходить периодическое обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.4.6. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, установленные Работодателем.

6.4.7. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.4.8. Не осуществлять курение табака во всех учебных корпусах колледжа, в общежитии и на территории колледжа, кроме отведенного для этой цели места.

6.4.9. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Председатель Профкома вводится в состав органов управления колледжа, принимает участие в ежемесячных заседаниях Административного совета колледжа.

7.2. Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию с Профкома, предусмотренные законодательством РФ либо отраслевым, генеральным соглашениями, либо настоящим коллективным договором.

7.3. По согласованию с Профкомом принимаются локальные нормативные акты колледжа, касающиеся социально-трудовых и профессиональных прав работников, социальных льгот и гарантий студентов, а именно:

- Правила внутреннего распорядка для студентов;
- Положение о стипендиальном обеспечении студентов;
- Порядок предоставления материальной помощи обучающимся,
- Кодекс профессиональной этики педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- Положение об оплате труда работников;
- Порядок повышения размеров окладов, ставок заработной платы, установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам;
- Дополнение к Порядку повышения размеров окладов, ставок заработной платы, установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам;
- Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности;
- Положение о комиссии по стимулированию работников;
- Положение об оказании материальной помощи работникам;

- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников на учебный год;
- Положение о служебных командировках работников;
- Положение о наградах;
- Соглашение по охране труда.

7.4. В колледже устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов, принятие которых осуществляется с участием Профкома:

- работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Профком;

- Профком не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет Работодателю решение в письменной форме;

- в случае если Профком отказал в согласовании локального нормативного акта или высказал предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения;

- при недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.4. Работодатель обязуется ежегодно информировать Профком о финансово-экономическом положении колледжа (в том числе о финансировании и расходовании средств, поступающих из областного бюджета, а также о формировании и расходовании внебюджетных средств колледжа), основных направлениях деятельности колледжа, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.5. Работодатель обязуется хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет Профкома до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

7.6. Работодатель обязуется обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профкома, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, а также не являющихся членами Профкома, но перечисляющих 1% из заработной платы на счет Профкома.

7.7. В целях реализации уставной деятельности Профкома, при наличии материальной и технической возможности, Колледж бесплатно предоставляется помещение с отоплением и освещением, уборкой, охраной, телефонной связью и Интернетом (за счет средств колледжа), необходимым набором мебели и оборудования, лицензионным программным обеспечением и множительной техникой, по мере необходимости также может производиться ремонт помещения. По заявкам Профкома, по возможности бесплатно, могут предоставляться разовые услуги по использованию транспортных средств колледжа.

7.8. Работодатель вправе предоставлять членам профсоюзных органова на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профкомом.

7.9. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа Профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст.81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

7.10. Работа на выборной должности председателя Профкома признается значимой для деятельности колледжа и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

7.11. Колледж обязуется устанавливать доплаты в размере до 50% размера оклада (должностного оклада) работникам колледжа, избранным председателем профсоюзной организации, в размере до 30% размера оклада (должностного оклада) уполномоченным по охране труда за счет финансовых средств от приносящей доход деятельности.

7.12. Колледж обязуется определять условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределять стимулирующую часть фонда оплаты труда, проводить специальную оценку условий труда с обязательным участием Профкома.

7.13. Колледж обязуется размещать на сайте колледжа страницу Профкома.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком берет на себя следующие обязательства:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профкома, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профкома.

8.3. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профкома в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников.

8.8. Осуществлять контроль за охраной труда в колледже и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

8.9. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

8.10. Регулярно заслушивать на заседаниях Профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

8.11. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

8.12. Помогать колледжу в подготовке к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

8.13. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий-профилакторий «Юбилейный».

8.14. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

8.15. Предоставлять бесплатную консультативную и правовую помощь членам Профкома.

8.16. Информировать членов Профкома о своей деятельности, деятельности областной организации Профсоюза и Общероссийского Профсоюза образования.

8.17. Иные, установленные законодательством РФ.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Работодатель размещает на своем официальном сайте текст коллективного договора со всеми приложениями к нему.

9.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

9.3. Стороны обязуются представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее

одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статьи 51 и 54 ТК РФ). Рассматривать в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и споры, связанные с его выполнением.

9.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

Приложение № 1
к Коллективному договору
ГАПОУ СО «СОПК»
на 2025 - 2027 годы

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области
«Свердловский областной педагогический колледж»

Председатель ППО ГАПОУ СО «СОПК»
_____ М.В. Хачатурян
«___» _____2025 г.

Директор ГАПОУ СО «СОПК»
_____ Т.С. Симонова
«___» _____2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения педагогической нагрузки работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Свердловский областной педагогический колледж»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.2. Настоящее Положение утверждается по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, созданным в колледже.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, занимающих педагогические должности (далее – педагогические работники, образовательные организации).

2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки

2.1. Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в колледже создаётся комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия).

2.2. Комиссия создаётся с целью:

обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией колледжа учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества групп или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.3. Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания учебного года и за два месяца до ухода педагогических работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.4. Директор колледжа создает необходимые условия для работы Комиссии.

2.5. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику.

2.6. Формирование, состав Комиссии:

2.6.1. Комиссия создаётся на основании настоящего Положения.

2.6.2. Комиссия формируется в составе председателя Комиссии, секретаря Комиссии и иных членов Комиссии.

2.6.3. В состав Комиссии входят представители администрации колледжа, заведующие кафедрами, специалист по кадрам, представитель профсоюзного комитета.

2.6.4. Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя Комиссии и секретаря Комиссии оформляются приказом директора колледжа.

2.6.5. Председателем Комиссии является директор колледжа, секретарём – один из членов Комиссии.

2.7. Порядок работы Комиссии:

2.7.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний, которые проходят в установленные графиком сроки.

2.7.2. Процедура распределения учебной нагрузки может проводиться в несколько этапов.

2.7.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины членов комиссии, председателя Комиссии и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета.

2.7.4. Заседание Комиссии ведёт председатель Комиссии.

2.7.5. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем Комиссии несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

2.7.6. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии.

2.7.7. Протокол заседания Комиссии должен быть прошит, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

2.7.8. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под роспись в день проведения комплектования.

2.7.9. На основании решения Комиссии директор колледжа издаёт приказ о распределении учебной нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закреплении групп, в которых будет проводиться изучение преподаваемых предметов.

3. Условия и порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год

3.1. Предварительное распределение учебной нагрузки, групп осуществляется педагогическими работниками самостоятельно на заседаниях кафедр.

3.2. Распределение педагогической нагрузки педагогическим работникам и установление им объёма учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учётом решений заседания кафедр и личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год.

3.3. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4. Установление объема учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

3.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, ее объем и преемственность преподавания предметов в группах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп. Объём учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

3.6. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка выносится на вакансию или распределяется между совместителями.

3.7. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки до конца отпуска.

3.8. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается на общих основаниях, а затем временно передаётся для выполнения другим педагогическим работникам с их письменного согласия на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

3.9. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска, ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

3.10. При возложении на педагогических работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

3.11. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у педагогических работников выпускных групп могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими педагогическими работниками предметов.

4. Заключительные положения

4.1. В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, директор колледжа сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Приложение № 2
к Коллективному договору
ГАПОУ СО «СОПК»
на 2025 - 2027 годы

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области
«Свердловский областной педагогический колледж»

Председатель ППО ГАПОУ СО «СОПК»
_____ М.В. Хачатурян
«___» _____2025 г.

Директор ГАПОУ СО «СОПК»
_____ Т.С. Симонова
«___» _____2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШЕНИЕ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4, пунктом 3.5.5 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации**
1	2
Учитель; Преподаватель; Тьютор	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель; тьютор
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной работы и профиля)	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности и защиты Родины»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности и защиты Родины»)
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности и защиты Родины»); преподаватель (ведущий занятия обучающимися по курсу «Основы безопасности и защиты Родины»)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Руководитель физического воспитания	Учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; учитель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности и защиты Родины»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности и защиты Родины»)
Учитель, преподаватель (при	Руководитель физического воспитания

выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	
Мастер производственного обучения	Учитель (трудовое обучение, технология); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель (трудовое обучение, технология) преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадения профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств	Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (по аналогичному профилю) профессиональной образовательной организации
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Приложение № 3
к Коллективному договору
ГАПОУ СО «СОПК»
на 2025 - 2027 годы

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области
«Свердловский областной педагогический колледж»

Председатель ППО ГАПОУ СО «СОПК»
_____ М.В. Хачатурян
«___»_____2025 г.

Директор ГАПОУ СО «СОПК»
_____ Т.С. Симонова
«___»_____2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по стимулированию работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Свердловский областной педагогический колледж»

1. Общие положения

1.1. Комиссия по стимулированию работников (далее – Комиссия) ГАПОУ СО «СОПК» (далее – Колледж) создается с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам стимулирующих выплат.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора Колледжа на основании решения Комиссии.

1.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2. Основные цели и задачи Комиссии

2.1. Комиссия по стимулированию работников создается с целью рассмотрения и утверждения стимулирующих выплат в части качества представленных результатов труда, согласования дополнения к Порядку повышения размеров окладов, ставок заработной платы, установления выплат компенсационного и стимулирующего характера Колледжа.

2.2. Размеры стимулирующих выплат работникам колледжа определяются на основе Порядка повышения размеров окладов, ставок заработной платы, установления выплат компенсационного и стимулирующего характера Колледжа.

3. Права Комиссии

3.1. Комиссия имеет право:

- изучать информацию о результатах труда работников колледжа;
- запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия объективного решения;
- фиксировать нарушения работниками Правил внутреннего трудового распорядка для работников;
- вносить предложения об изменениях и дополнениях в Положение об оплате труда работников Колледжа.

4. Формирование и состав Комиссии

4.1. Комиссия создается в количестве не менее 6 человек из представителей работодателя и всех категорий работников колледжа, выдвинутых советом, педагогическим советом,

профсоюзным комитетом. Количество представителей работодателя и работников должно быть равным. В составе Комиссии работает две подкомиссии: по оценке результатов деятельности педагогических работников и по оценке результатов деятельности других штатных работников.

4.2. Состав Комиссии, работающих в ее составе подкомиссий, и срок ее действия утверждается приказом директора Колледжа.

4.3. В случае увольнения из Колледжа работника, являющегося членом Комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования Комиссии.

4.4. Комиссия руководствуется в своей работе действующими нормами законодательства, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников колледжа, настоящим Положением.

5. Порядок работы Комиссии

5.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний, которые проводит председатель, а в его отсутствие иное лицо в соответствии с приказом директора Колледжа, подкомиссии могут работать раздельно.

Заседания Комиссии проводятся:

- в конце отчетных периодов, установленных локальными актами Колледжа;
- в конце семестра по вопросам премирования;
- по мере необходимости.

Комиссия считается правомочной при участии в ее заседании не половины ее членов.

5.2. Директор Колледжа обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию:

- заполненных работниками листов по результатам деятельности за отчетный период в части качества труда;
- информации о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат.

5.3. Комиссия рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику Колледжа.

5.4. Размеры премиальных выплат работникам устанавливаются Комиссией по представлению директора или заместителей директора по направлениям.

5.5. Работники Колледжа имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

5.6. Решение Комиссии принимается открытым голосованием, простым большинством голосов присутствующих членов Комиссии, в случае равенства голосов, голос председателя Комиссии является решающим.

5.7. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии, а также согласовывается с профсоюзной организацией.

5.8. Основанием для начисления стимулирующих выплат является приказ директора, изданный на основании протокола Комиссии.

6. Заключительные положения

6.1. Работодатель не вправе принуждать членов Комиссии к принятию определенных решений.

6.2. Члены Комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии. За разглашение указанной информации члены Комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.