

Принято на заседании
Общего собрания
БПОУ «Усть-Заостровский СТ»
Протокол № 5 от 12.11.2021г.

Утверждаю
Директор БПОУ «Усть-Заостровский СТ»
О.В. Васильева
Приказ № 280 от 12.11.2021г.



Дополнительное соглашение № 1
к коллективному договору на период действия
с 2020 года по 2023 год
зарегистрированному в УМТСП
по Омскому району Омской области 15.09.2020 г.
№ регистрации 84-20К

УМТСП по Омскому району Омской
области
Дополнительное соглашение к коллективному договору
прошел (ли) уведомительную регистрацию
№ 76-212 от 19 ноября 2021 г.
Ведущий инспектор *Васильева О.В.*

В соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании собрания коллектива работников БПОУ «Усть-Заостровский СТ» стороны социального партнерства в лице директора Васильевой О.В., действующий на основании Устава и представителя работников, в лице уполномоченного работниками трудового коллектива Королева Н.А., приняли решение о внесении следующих изменений (дополнений) в коллективный договор принятые на собрании трудового коллектива (протокол заседания от 12.11.2021 № 3):

1. Пункт 2.5. изложить в новой редакции:

Норма рабочего времени педагогических работников устанавливается работодателем согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601.

Учебная нагрузка преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная (педагогическая) нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

1) сохранение преемственности групп и объема нагрузки;

2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы часов, за которую выплачивается должностной оклад;

3) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

2. Пункт 2.6. изложить в следующей редакции:

При осуществлении педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах:

а) не допускается в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе по

инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

б) не допускается изменение или отмена педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);

в) сохраняется преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;

г) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах производится 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 классное руководство (кураторство);

д) допускается временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

е) допускается возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

3. Пункт 2.13. изложить в следующей редакции:

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ТК РФ Статья 178).

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4. Добавить пункт 2.14. следующего содержания:

Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, руководителя филиала, главного бухгалтера - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для лиц, предусмотренных статьей 70 ТК РФ.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

5. В пункте 3.5. исключить слова «и начального».

6. Пункт 3.8. исключить.

7. Пункт 4.5. изложить в следующей редакции:

При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным ст. 81 или ст. 336 ТК РФ)

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

8. В пункте 5.11. третий абзац изложить в следующей редакции:

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

9. Пункт 5.12.1. изложить в следующей редакции:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим категориям работников (если таковые имеются):

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, ч. 3 ст. 121 ТК РФ до 7 дней;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ – 3 дня.

- весной и осенью для выполнения сельскохозяйственных работ по 1 дню.

Перечень должностей работников работающих с ненормированным рабочим днем:

директор учреждения;

заместитель директора учреждения;

руководители структурных подразделений;

главный бухгалтер учреждения.

10. В пункте 6.6. исключить слова «и начального».

11. Пункт 7.1. изложить в следующей редакции

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда БПОУ «Усть-Заостровский СТ»

12. Добавить пункты следующего содержания:

7.10 Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работникам техникума в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничивается.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавок устанавливаются Положением об оплате труда работников, коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых директором.

7.11. При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого

работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат утвержденной директором учреждения.

7.12. Работникам организации выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

На выплату премий направляется до 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации и предельными размерами не ограничивается.

7.13. За счет экономии по фонду оплаты труда работников организации может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам организации - по решению руководителя организации на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом.

13. Добавить пункт 8.7. следующего содержания:

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости остался один год и менее, Работодателем этим работникам до наступления пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией.

14. Добавить пункты следующего содержания:

9.17. Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ,

включают их в план финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров.

9.18. Обеспечивает работников организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

15. Считать недействительными и исключить из Коллективного договора: следующие приложения:

- Положение об системе оплаты труда работников БПОУ «Усть-Заостровский СТ» 2018 г.
- Правила внутреннего трудового распорядка работников БПОУ «Усть-Заостровский СТ» 2017 г.

16. Включить в Коллективный договор следующие приложения:

- Положение об системе оплаты труда работников БПОУ «Усть-Заостровский СТ» 2021 г.
- Правила внутреннего трудового распорядка работников БПОУ «Усть-Заостровский СТ» 2021 г.
- образец Трудового договора