

Директор
государственного бюджетного
образовательного учреждения
среднего профессионального образования
Свердловской области
«Каменск – Уральский педагогический
колледж»



Вислобокова М.В.

2015г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
государственного бюджетного
образовательного учреждения
среднего профессионального
образования Свердловской области
«Каменск – Уральский педагогический
колледж»

Коновалова Коновалова Е.В.

19 марта 2015г.г.

**Дополнительное соглашение к
Коллективному договору
на 2015 -2017 годы**

государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования Свердловской области
«Каменск – Уральский педагогический колледж»

на 2015 - 2017 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное
учреждение службы занятости
населения Свердловской области
«Каменск-Уральский
центр занятости населения»

30 марта 2015г.
Запись за N *17-Дн*

**Дополнительное соглашение к
Коллективному договору
на 2015 -2017 годы
государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования
Свердловской области
«Каменск-Уральский педагогический колледж»**

1. В соответствии со **ст. 179 ТК РФ** пункт 2.1.9 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой квалификацией, производительностью труда.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором предусматриваются следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в колледже свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными 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);
- председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ СПО СО КУПедК»

2. В соответствии со **ст. 92 ТК РФ** пункт 3.1.3 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или 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.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных п.1 настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для педагогических работников - не более 36 часов в неделю, фельдшеру – не более 39 часов в неделю (в соответствии со ст. 92, ст. 350 ТК РФ для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю).

3. П. 3.1.4. Коллективного договора изложить в следующей редакции:
«Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника».

4. В соответствии со **ст. 128 ТК РФ** пункты 3.1.9 – 3.1.10 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск

без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях при:

- усыновлении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- вступлении в брак детей работника – до 3 календарных дней;
- сопровождение близких родственников к месту госпитализации и обратно до 2 календарных дней;
- для проводов детей в армию-1 день;
- при переезде на новое место жительства – 2 календарных дня;
- матерям, имеющим детей-первоклассников - 1 день (1 сентября);
- членам профкома – 1 календарный день;
- председателю профкома – 2 календарных дня;
- в связи с юбилеем 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет – 1 день.

5. В соответствии со **ст. 157 ТК РФ** пункт 6.2.14 изложить в следующей редакции:

«Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.»

6. В соответствии со **ст.65 ТК РФ** пункт 2.2 Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«При приеме на работу в колледж (при заключении трудового договора) администрация обязана потребовать от поступающего (статья 65 ТК РФ):

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

С учетом специфики работы предусматривается необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов: результатов медицинского осмотра.

Согласно п. 9 ч. 1 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники обязаны проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

Пунктом 18 Приложения N 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н установлено, что работники, выполняющие работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также в детских организациях, не осуществляющих образовательной деятельности (спортивных секциях, творческих, досуговых детских организациях и т.п.), обязаны проходить ежегодные обязательные медицинские осмотры в следующем объеме:

- осмотр врачами: дерматовенерологом, оториноларингологом, стоматологом, инфекционистом;

- лабораторные и функциональные исследования: рентгенографию грудной клетки, исследование крови на сифилис, мазки на гонорею при поступлении

на работу, исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже одного раза в год либо по эпидпоказаниям;
- выявление дополнительных медицинских противопоказаний, а именно заболеваний и бактерионосительства: брюшного тифа, паратифов, сальмонеллеза, дизентерии; гельминтозов; сифилиса в заразном периоде; лепры; заразных кожных заболеваний: чесотки, трихофитии, микроспории, парши, актиномикоза с изъязвлениями или свищами на открытых частях тела; заразных и деструктивных форм туберкулеза легких, внелегочного туберкулеза с наличием свищей, бактериоурии, туберкулезной волчанки лица и рук; гонореи (всех форм) - только для работников медицинских и детских дошкольных учреждений, непосредственно связанных с обслуживанием детей, - на срок проведения лечения антибиотиками и получения отрицательных результатов первого контроля; озоны.

В соответствии с абз. 4 ч. 1 ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательного медицинского осмотра (обследования), а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

В соответствии со ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности».

7. В соответствии со **ст.103 ТК РФ** пункт 3.11 Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«Для отдельных работников – сторожей, вахтеров - устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год и продолжительностью смены 12 часов в соответствии с графиком сменности, который утверждает директор колледжа ежемесячно по согласованию с профсоюзным. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Работники чередуются по сменам равномерно. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

Переход из одной смены в другую должен происходить в часы, определенные графиками сменности.

Оставлять рабочее место до прихода сменщика запрещается. В случае его неявки работник уведомляет об этом коменданта, заведующего хозяйством или другого представителя работодателя, которые обязаны принять меры по замене работника.

Работнику вышеуказанной категории предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены».

8. В соответствии со ст.117 ТК РФ . Приложение № 6 к Коллективному договору ГБОУ СПО СО КУПедК на 2015-2017 годы изложить в следующей редакции:

«Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный день»

Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)	Наименование профессий и должностей
7 дней	Повар, работающий у плиты
7 дней	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных туалетов

9. П 3.1.6 Коллективного договора изложить в следующей редакции: «Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Обеспечить преимущественное право выбора периода очередного оплачиваемого отпуска следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет;

- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;

- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- участники военных конфликтов;

- работники, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС», других категорий работников в соответствии с законодательством РФ.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

10. П. 6.2.6 Коллективного договора изложить в следующей редакции: Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинацию и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников 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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда), с сохранением за ними места работы и среднего заработка».

11. П. 6.2.7 Коллективного договора изложить в следующей редакции: «Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2013г № 426-ФЗ. Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений».

12. П. 6.2.10 Коллективного договора изложить в следующей редакции: Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г. «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», Приказом Минздравсоцразвития № 777н от 1 сентября 2010 г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также

на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

13. П. 6.2.12 Коллективного договора изложить в следующей редакции: «Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

14. П. 7.6 Коллективного договора изложить в следующей редакции: «Работодатель обязуется обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, а также не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих 1 % из заработной платы, на счет профсоюзной организации (п.8.3.4. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы; ст. 377 ТК РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ; п.3 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

15. П. 7.7 Коллективного договора изложить в следующей редакции: «Предоставлять членам Профкома 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 Профсоюзом (п.8.3.5 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы; ст. 374 ТК РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ; п.5 ст.25 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

16. П. 9.8 Коллективного договора изложить в следующей редакции: «Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с Законом РФ от 22 ноября 2011 г. N 334-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров». Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам организации и разрешаются в порядке, предусмотренным в главе 60 ТК РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

17. П. 1.3 Положения об общественном учреждении «Добровольная пожарная дружина» по охране Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Свердловской области «Каменск-Уральский педагогический колледж» изложить в следующей редакции: «Учреждение, выполняя свои задачи, руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации (12.12.1993 г.), Гражданским кодексом Российской Федерации (21.10.1994 г.), Федеральными законами «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 N 82-ФЗ, «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 N 7-ФЗ, «О пожарной безопасности» от 21.12.1994 № 69-ФЗ, «О добровольной пожарной охране» от 06.05.2011 N 100-ФЗ, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Положением».

18. п. 1 Положения об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Свердловской области «Каменск-Уральский педагогический колледж» изложить в следующей редакции:

«Положение об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Свердловской области «Каменск-Уральский педагогический колледж» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ, на основе:

- Положения об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области, утвержденного Постановлением Правительства Свердловской области от 25 июня 2010 г. N 973-ПП "О введении новой системы оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области" Постановления Правительства Свердловской области от 20 марта 2013 г. N 330-ПП «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области, утвержденное постановлением Правительства Свердловской области от 25.06.2010 г. № 973-ПП»;
Постановления Правительства Свердловской области от 16 декабря 2013 г. N 1512-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Свердловской области от 25.06.2010 № 973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области»;
- Постановления Правительства Свердловской области от 03.09.2014 N 761-ПП

"О внесении изменений в Постановление Правительства Свердловской области от 25.06.2010 N 973-ПП "О введении новой системы оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области".

19. п. 7 Положения об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Свердловской области «Каменск-Уральский педагогический колледж» изложить в следующей редакции: «Должности работников, включаемые в штатное расписание колледжа, должны соответствовать уставным целям колледжа, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761 н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих».

20. п. 14 главы 2 Положения об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Свердловской области «Каменск-Уральский педагогический колледж» изложить в следующей редакции: «Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, которая может выполняться в колледже в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю».

21. П 3.1.6 Коллективного договора изложить в следующей редакции: «Создать на паритетной основе совместную комиссию для осуществления контроля за выполнением мероприятий по охране труда (приказ Минтруда России от 24.06.2014 № 412н «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

22. П. 6.2.3. Коллективного договора изложить в следующей редакции: «Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда (в

соответствии с ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), проводимых в порядке и сроки, согласованные с Профкомом. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителей Профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда».

23. П. 10.1. Коллективного договора изложить в следующей редакции: «Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срок».

24. П. 10.8. Коллективного договора изложить в следующей редакции: «Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Уведомительная регистрация коллективных договоров осуществляется путем проставления и заполнения штампа для уведомительной регистрации на титульном листе коллективного договора и внесения соответствующей записи в журнал регистрации коллективных договоров. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации».

25. П. 2.10. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника,

если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в этих случаях, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе».

26. П. 2.14. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона)».

27. П. 3.31. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«Преподавательскому составу ежегодные отпуска предоставляются, как правило, в летний каникулярный период. В случае необходимости, по предложению администрации, с письменного согласия работника, отпуск преподавателю может быть запланирован и предоставлен с разрывом.

Основной ежегодный оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность замещения. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

28. П. 3.36.2 и п. 7.12 Правил внутреннего трудового распорядка исключить.

29. П. 7.7. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт».

30. Считать заявление в члены общественного учреждения Приложением 3 к Положению об общественном учреждении добровольной пожарной дружины; приказ об организации добровольной пожарной дружины – Приложением 4.

31. Приложение № 4 к Коллективному договору дополнить: «Норма выдачи моющих средств – в соответствии Приказом Минздравсоцразвития от 17 декабря 2010 г. N 1122н Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».