

**Изменения и дополнения в
Коллективный договор
Бюджетного профессионального образовательного
учреждения Республики Калмыкия
«Калмыцкий государственный колледж нефти и газа»
на 2022 - 2025 годы**

Принят на общем собрании трудового коллектива БПОУ РК
«Калмыцкий государственный колледж нефти и газа»
«21» апреля 2022 г. (протокол № 5)

От работодателя:

Директора БПОУ РК «КГКНГ»
Терещенко И.В.

(подпись, Ф.И.О.)



От работников:

Председателя первичной
профсоюзной организации
БПОУ РК «КГКНГ»
Горяева С.М.

(подпись, Ф.И.О.)



г. Элиста, 2022 г.

Стороны коллективного договора – «Работодатель» в лице его представителя – руководителя БПОУ РК «КГКНГ» - директора Терещенко Игоря Владимировича с одной стороны, и работники БПОУ РК «КГКНГ», являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя выборного органа – председателя первичной профсоюзной организации Горяева Сергея Михайловича с другой стороны, в целях регулирования трудовых отношений в соответствии с трудовым законодательством РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

В результате коллективных переговоров по изменению положений, закрепленных в коллективном договоре, внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор:

Пункт 2.4 изложить в новой редакции:

Абзац 1 и 2 – «Работодатель с учетом мнения профкома принимает следующие локальные нормативные акты»

Абзац 3 – «Приказ о введении и отмене режима неполного рабочего дня при угрозе массового увольнения сотрудников (ч.5,7 ст.74 ТК РФ)»

Абзац 4 – «При увольнении по инициативе работодателя членов профсоюза:

1) приказ о сокращении численности или штата сотрудников, являющихся членами профсоюза (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);

2) приказ о несоответствии сотрудника, являющегося членом профсоюза, занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (подтвержденной результатами аттестации) (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ);

3) приказ о неоднократном исполнении сотрудником, являющимся членом профсоюза, трудовых обязанностей (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ)»

Пункт 3.8 абзац 2 Раздела III дополнить с учетом ст.254 ТК РФ словами «за счет средств работодателя».

В пункте 3.11 в соответствии с положениями Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства Просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, дополнить список работников, имеющих преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата при равной квалификации и производительности труда следующими категориями:

1) работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

2) неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

3) работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

4) лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

В пункте 4.2 внести следующие изменения:

В п.16 слово «аванс» исключить. В соответствии со ст.122 ТК РФ данный пункт дополнить следующими позициями:

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

1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно

2) работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

4) 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».

П.17 изложить в новой редакции соответственно с «Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 гг.»:

«При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его 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.

Преподавателям, учителям 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 НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

П.25 исключить.

В пункт 4.4 включить следующее дополнение:

«При составлении графика отпусков следует учитывать, что некоторые работники имеют право использовать отпуск в удобное для них время, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя, или в иные периоды, установленные нормативными правовыми актами РФ (ч.3 ч.122, ч.4 ст.123 ТК РФ)», например, такие категории как «работники в возрасте до 18 лет (ст.267, абз.3 ч.3 ст.122 ТК РФ)», «женщины в соответствие со ст.260 ТК РФ», «мужья, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам (ч.4 ст.123 ТК РФ, ст.30 Федерального закона от 15.11.1997 №143-ФЗ)», «работник, усыновивший ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (абз.4 ч.3 ст.122 ТК РФ, ст.274 ГПК РФ)» и т.д.»

Пункт 4.6. дополнить позицией следующего содержания:

«Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий учебный год не допускается» (ст.263 ТК РФ).

Пункт 4.8 изложить в новой редакции:

«По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (ч.1 Федерального закона от 18.06.2017 №125-ФЗ).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

1) беременной женщины;

2) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

3) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительности ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

В пункт 4.11 включить следующее дополнение: «Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст.153 Трудового Кодекса РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с ч.1 ст.153 ТК РФ».

✓ Пункт 4.13 на основании п.36 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 23.12.2021 г., протокол №11) дополнить следующими абзацами:

✓ 1) Согласно п.4.1 раздела 4 и п.5 раздела 5 Приложения к Приказу №536 периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательных учреждений.

В период каникул для обучающихся, а также в период отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по указанным выше основаниям педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных разделом 4 Приложения к Приказу №536, установленных для режима рабочего времени работников в каникулярное время.

За периоды каникул и за периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации за педагогическими и иными работниками сохраняется заработка плата, установленная им до начала указанных периодов».

Пункт 4.14 исключить.

Пункт 4.15.1 изложить в новой редакции:

«Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятые труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий

труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска данным категориям работникам составляет 7 календарных дней.

Пункт 4.15.3 изложить в новой редакции:

«Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.262 ТК РФ)».

Пункт 4.17 исключить.

В пункте 5.3.8 абзац 1 после слов «минимального размера оплаты труда» продолжить «и устанавливается в соответствии с федеральным законодательством с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. №26-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. №40-П».

В пункт 5.3.9 абзац 1 после слов «нормальными условиями труда» добавить:

«По результатам специальной оценки условий труда от 2021 года, к должностям БПОУ РК «КГКНГ», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда относится должность медицинской сестры, с повышением оплаты труда на 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда».

Пункт 5.3.11 в соответствии с ч.5 ст.99 ТК РФ дополнить следующими положениями:

«Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до восемнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы».

Пункт 5.3.12 исключить.

Пункт 5.3.19 изложить в новой редакции:

«Согласно п.4.1 раздела 4 и п.5 раздела 5 Приложения к Приказу №536 периоды ~~санитарного~~ времени, установленные для обучающихся, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательных учреждений.

В период каникул для обучающихся, а также в период отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по указанным выше основаниям педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных разделом 4 Приложения к Приказу №536, установленных для режима рабочего времени работников в каникулярное время.

За периоды каникул и за периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации за педагогическими и иными работниками сохраняется заработка плата, установленная им до начала указанных периодов».

Пункт 5.3.24 изложить в новой редакции:

«1) При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;

2) При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работников сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени;

3) При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст.155 ТК РФ);

4) Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (ст.72 ТК РФ);

5) 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;

6) Время простоя по вине работника не оплачивается;

7) 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 (ст.157 ТК РФ);

8) Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с ч.6 ст.413 ТК РФ;

9) Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных ч.6 ст.413 ТК РФ;

10) На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность;

11) Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг) (ст.414 ТК РФ)».

Пункт 5.3.27 изложить в новой редакции:

«При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесяти действующей в это

время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленной срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя».

Пункт 5.4 исключить.

Пункт 6.2.1 исключить.

В пункте 7.6 абзац 4 исключить ссылку на статьи 167.168 ТК РФ.

В раздел VII включить пункт 7.10 следующего содержания:

«Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- 1) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- 2) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- 3) беременные женщины;
- 4) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- 5) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- 6) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами 3 и 4 настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом 6 настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу (пункт 22 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

В пункте 9.2.5 слова «дополнительного выходного пособия» заменить на слова «материальной помощи работникам».

Пункт 9.2.6 изложить в новой редакции:

«В соответствии со ст.15 Федерального закона от 01.04.1996 №27-ФЗ (ред. от 28.01.2022) «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» работодатель:

имеет право:

1) потребовать от застрахованных лиц при приеме их на работу предъявить документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, и представить ему сведения, определенные ст.9 настоящего Федерального закона, для представления их в соответствующий орган Пенсионного фонда Российской Федерации;

2) дополнять и уточнять переданные им сведения о застрахованных лицах, в том числе информацию о страховом номере индивидуального лицевого счета, по согласованию с соответствующим органом Пенсионного фонда РФ или налоговым органом;

обязан:

1) в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим законом;

2) получать в органах Пенсионного фонда РФ документы, подтверждающие регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, и выдавать их под роспись застрахованным лицам;

3) передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору или заключившему договор гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;

4) контролировать соответствие реквизитов документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, выданного зарегистрированному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность указанного лица, работающего у него по трудовому договору или заключившему договор гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы».

✓ В раздел IX включить пункт 9.7 следующего содержания:

«Стороны обязуются препятствовать нарушениям основополагающих трудовых прав, которые могут выражаться в дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от него (реальный или воспринимаемый статус ВИЧ-инфицированных лиц не должен служить основанием, препятствующим их приему на работу, причиной прекращения трудовых отношений), проводить при необходимости разъяснительную работу по профилактике подобных нарушений трудовых прав работников».

В раздел IX включить пункт 9.8 следующего содержания:

«В соответствии с Рекомендациями Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Протокол №6), Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Протокол №9) работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляются два оплачиваемых выходных дня».

В пункт 10.3 добавить пункты следующего содержания:

3. Согласно Республиканскому отраслевому соглашению по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Республики Калмыкия на 2020-2022 гг., молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего и среднего профессионального образования, устанавливается доплата в размере до 20 % от заработной платы.

4. Согласно Постановлению Правительства Республики Калмыкия от 17.12.2014 г. №464 «Об утверждении Положения о денежной выплате молодым учителям и преподавателям калмыцкого языка и литературы государственных образовательных организаций Республики Калмыкия или муниципальных образовательных организаций в качестве подъемного капитала», молодые учителя и преподаватели калмыцкого языка и литературы имеют право на получение денежной выплаты. При этом к молодым учителям и преподавателям калмыцкого языка и литературы относятся учителя и преподаватели калмыцкого языка и литературы, поступившие на работу в государственные образовательные организации в год окончания образовательной организации высшего профессионального образования по направлению «Филология: Калмыцкий язык и литература» и проработавшие в них не более трех лет. Денежная выплата назначается и выплачивается Министерством образования и науки Республики Калмыкия ежегодно в течение трех лет.

5. Согласно Указу Главы Республики Калмыкия от 11.10.2021 г. №161 «О внесении изменений в Указ Главы Республики Калмыкия от 2 октября 2012 года №127 «Об установлении единовременной денежной выплаты молодым учителям государственных и

муниципальных общеобразовательных организаций Республики Калмыкия» установлена единовременная денежная выплата молодым учителям государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Республики Калмыкия в качестве подъемного капитала в размере:

а) 200 000 (двести тысяч) рублей для молодых учителей государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных в городах с населением свыше 50 тысяч человек;

б) 300 000 (триста тысяч) рублей для молодых учителей государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности и городах с населением менее 50 тысяч человек»

В пункте 11.6 установить ежемесячную доплату как критерий премирования или качества работ с конкретизацией данного критерия как «личный вклад в общие результаты деятельности».

В приложении №1 пункт 2.3 абзац 9 изложить в новой редакции:

«Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р или СТД-ПФР. Исключением являются случаи поступления на работу впервые».

Пункт 7.10 дополнить следующими положениями:

✓ «Согласно п.4.1 раздела 4 и п.5 раздела 5 Приложения к Приказу №536 периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными и удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются рабочим временем педагогических работником и иных работников образовательных учреждений.

✓ В период каникул для обучающихся, а также в период отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по указанным выше основаниям педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных разделом 4 Приложения к Приказу №536, установленных для режима рабочего времени работников в каникулярное время.

За периоды каникул и за периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации за педагогическими и иными работниками сохраняется заработка плата, установленная им до начала указанных периодов».

Пункт 7.11 исключить.

Пункт 7.17 дополнить следующими положениями:

«Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью 1 статьи 153 Трудового кодекса РФ».

Пункт 8.6 дополнить следующими положениями:

«Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в

удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается».

В приложении 3 пункт 1.11 после слов «минимального размера оплаты труда» продолжить «и устанавливается в соответствии с федеральным законодательством с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. №26-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. №40-П».

В пункт 2.2 раздела 2 в соответствии с пунктом 4 пп. ж) раздела 2 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год (утверженные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021 г., протокол №11) добавить следующее: «с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. №26-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. №40-П».

Раздел 2 изложить в новой редакции:

«Пункт 2.2.2: Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Квалификационный уровень	Должность	Должностной оклад, руб.
	Секретарь учебной части	5239

Пункт 2.2.3: Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Квалификационный уровень	Должность	Должностной оклад, руб.
	Диспетчер образовательного учреждения	5829

Пункт 2.2.4: Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационный уровень	Должность	Должностной оклад, руб.
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор, Социальный педагог	8151
3 квалификационный уровень	Воспитатель, Мастер производственного обучения, Методист, Педагог-психолог	8406
4 квалификационный уровень	Преподаватель	8660

Пункт 2.2.4 добавить следующие положения:

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Должность	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Архивариус, Дежурный по общежитию, Паспортист, Делопроизводитель, Кассир	4866

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Должность	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	5623
2 квалификационный уровень	Заведующий складом	6010
3 квалификационный	Заведующий общежитием, заведующий	6274

уровень	столовой	
4 квалификационный уровень	Ведущий механик	6687 ✓

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень	Должность	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Документовед, Инженер-программист, Специалист по охране труда, Специалист по кадрам, Экономист, Юрисконсульт	7292 ✓

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационный уровень	Должность	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	8959 ✓

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Должность	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Сторож, уборщик служебных помещений, истопник, оператор стиральных машин, плотник, рабочий по благоустройству, уборщик территории, слесарь-сантехник, вахтер, кастелянша, электрогазосварщик, электрик, кухонный рабочий, повар	3867 ✓

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Должность	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Водитель	4637 ✓

Пункт 2.2.5.1: Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

Квалификационный уровень	Должность	Должностной оклад, руб.
2 квалификационный уровень	Заведующий заочным отделением, Руководитель ресурсного центра	9453 ✓
3 квалификационный уровень	Заведующий филиалом	9983 ✓

В раздел 3 «Порядок и условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей» включить конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения, установленный учредителем, с учетом норм постановления Правительства РК от 29.09.2008 №328: от 1 до 3 для руководителей учреждений, от 1 до 2,5 для заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений.

Группа по оплате труда руководителей	Должность	Должностной оклад, руб.
I	Директор	27691
	Заместитель директора	22152

В пункте 4.1 слова «тяжелых работах» исключить.

Пункт 4.2 дополнить следующими положениями:

«Регулирование порядка, размеров и условий определения выплат компенсационного характера осуществляется с учетом правовых позиций

Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. №26-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. №40-П».

Пункт 4.3 изложить в новой редакции:

«Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда».

Пункт 4.4 исключить слова «с учетом финансово-экономического положения образовательной организации».

Пункт 4.5 дополнить следующими положениями:

«Порядок применения коэффициентов за работу в пустынной и безводной местности, для расчета заработной платы работников организаций, расположенной в местности с особыми климатическими условиями, обеспечивается с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлении от 7 декабря 2017 г. №38-П».

Приложение 3 к Положению об оплате труда работников БПОУ РК «КГКНГ» отредактировать, в перечне наименований работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда указать должность «медицинская сестра» с установлением выплат к ставке (окладу) в размере 4 процентов, удалить наименование работ «за работу в специальных (коррекционных) учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)» и «специалистам психолого-педагогических комиссий, логопедических пунктов».

В приложении 4 в пункте 1.10 откорректировать ссылку на пункт 8.10 Приложения 1 к «Положению об оплате труда работников БПОУ РК «КГКНГ».



**Бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Калмыкия
«Калмыцкий государственный колледж нефти и газа»
(БПОУ РК «КГКНГ»)**

8 марта ул., дом 26, Элиста г., 358005, тел/факс. 8(84722)3-10-44;

e-mail: kkgkng2015@mail.ru

ОКПО: 05360973; ОГРН: 1030800759175; ИНН: 0814039127; КПП: 081601001

Исх. № 385

«21» 04 2021 г.

Выписка № 6

Из протокола собрания №5 от 21.04.2022 г. трудового коллектива Бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Калмыкия «Калмыцкий государственный колледж нефти и газа»

Председатель собрания: Горяев С.М.,
председатель профсоюзного комитета колледжа.

Секретарь: Аглуев Т.А.

Общее количество штатных единиц – 148 чел.

Присутствуют – 78 чел.

Педагогический состав - 46 чел.

Повестка собрания:

О необходимости внесения изменений и дополнений в Коллективный договор колледжа 2022-2025 гг.

Слушали:

1. Председателя профкома Горяева Сергея Михайловича, который сообщил коллективу, что необходимо внести изменения и дополнения в Коллективный договор согласно замечаниям Министерства социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия, выявленным в ходе уведомительной регистрации Коллективного договора на период 2022-2025 гг..

Выступили:

Преподаватели: Заколодний В.Г., Отхонов Г.Т. которые согласились с необходимостью внесений изменений и дополнений в коллективный договор колледжа.

Голосовали:

«за» - единогласно, «против» - нет.

Решили:

Поручить Горяеву С.М. провести работу по внесению изменений и дополнений в коллективный договор с директором колледжа Терещенко И.В. и дальнейшей его регистрации в Министерстве социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

Председатель собрания
и председатель профсоюзного
комитета колледжа:

Секретарь собрания:

С.М. Горяев

Аглуев Т.А.

Прокурором и прокурором
по

Л. А.
Андреевской

04.04.2022 г.

Член по ИТ! Ивановка
реквизиты

