

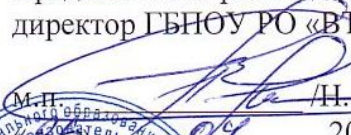


СМК


Министерство общего и профессионального образования
Ростовской области
ГБПОУ РО «ВТММ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Представитель работодателя –
директор ГБПОУ РО «ВТММ»

М.П.  /Н. В. Смольянинова/
2024 г.

Представитель работников –
председатель Совета техникума

М.П.  /И.А. Шепетина/
«26» 04 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Ростовской области
«Волгодонский техникум металлообработки и машиностроения»)
с 26.04.2024 по 26.04.2027

Коллективный договор
прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 20641/24-960
от 27.06.2024

г. Волгодонск
2024 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между представителем работодателя в лице директора ГБПОУ РО «Волгодонский техникум металлообработки и машиностроения» Смольяниновой Натальи Викторовны - далее Работодатель, действующего на основании Устава и представительным органом работников в техникуме Совета техникума, избранного общим собранием трудового коллектива ГБПОУ РО «ВТММ».

1.2. Общее собрание поручает право подписания Коллективного договора от имени коллектива представительному органу работников председателю Совета техникума.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учебного заведения, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, дополнительных гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с Законом РФ №273-ФЗ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ, в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области».

1.5. С учетом экономических возможностей образовательного учреждения в Коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленным законодательством.

1.6. Коллективный договор разработан на основе принципов: соблюдения норм законодательства; полномочности представителей сторон; свободы внесения предложений по дополнениям и изменениям в договор; неукоснительное соблюдение условий договора; разрешения спорных вопросов путем выработки взаимоприемлемых соглашений; реальности обязательств сторон; признания приоритетной роли работодателя по организации, планированию и управлению деятельности техникума.

1.7. Условия Коллективного договора являются обязательными как для работодателя, так и для всех работников.



1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Изменение и дополнение Коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет с 26 апреля 2024 года по 26 апреля 2027 года.

1.11. В случае реорганизации сторон Коллективного договора их права и обязанности по настоящему договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.12. Данный Коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

2. ТРУДОВЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, прямо предусмотренных п.2 ст.58 Трудового кодекса РФ.

Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок в случаях предусмотренных п.1 ст.58 Трудового кодекса РФ.



2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, согласно ст. 72 ТК РФ.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

2.7. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий:

- исключение дискриминации женщин при приеме на работу по возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст. 64 ТК РФ);
- определение удобного режима рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;
- назначение заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин с работниками-мужчинами.

2.8. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления Работодателю письменного объяснения Работника, в случае отказа дать объяснение составляется акт.

2.9. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ), Уставом образовательного учреждения и другими положениями о дисциплине труда.

2.10. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде или в виде служебной записки.

2.11. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ и Законе РФ «Об образовании» от 29.12.2012 №273-ФЗ.



2.12. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске.

2.13. При сокращении штата работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставлении на работе имеют так же лица:

- имеющие высшее образование, ученую степень, ученое звание;
- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 18 лет;

2.14. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем только в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

2.15. Беременные женщины, женщины имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие матери, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающими указанных детей без матери не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев, предусмотренных статьей 261 Трудового кодекса РФ.

2.16. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.17. Мероприятия о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников должны включать следующие действия работодателя:

- доведение приказа о сокращении численности или штата работников организации до сведения всех работников;
- определение работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе в соответствии со ст. 179 ТК РФ и настоящим договором;
- предупреждение работников персонально под роспись о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до увольнения;
- предложение работникам, подлежащим сокращению, другой работы в учебном заведении, если таковая имеется.

2.18. При реорганизации учреждения трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).



2.19. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации учреждения (ст. 180 ТК РФ):

- предложить работнику имеющуюся вакантную должность с учетом его специальности;
- предупредить работников об изменениях персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения;
- при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения 2-х месяцев, выплатить дополнительную компенсацию увольняемому в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.20. В случае появления возможности принять новых работников, преимущественным правом на заключение нового трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учебного заведения.

2.21. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству и работников, принятых по срочному трудовому договору;
- выявить возможности перемещения работников внутри образовательного учреждения;
- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации;
- с учетом мнения Совета техникума снижать нагрузку работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.22. Работник имеет право заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.23. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны пришли к соглашению о том, что:



Министерство общего и профессионального образования
Ростовской области

ГБПОУ РО «ВТММ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № А), а также учебным расписанием, графиком сменности, согласованными с Советом техникума, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

3.2. Продолжительность рабочего времени административно-управленческого и административно-хозяйственного персонала, младшего обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени мастера производственного обучения, руководителя физического воспитания, организатора-преподавателя ОБЖ, педагога-психолога, педагога-организатора составляет 36 часов в неделю.

3.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательного учреждения определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России 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».

3.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ,

3.6. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей техникума оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать академических 1440 часов.

3.7. Режим работы преподавателей учебного заведения регулируется учебным расписанием занятий.

3.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, утвержденными в установленном порядке.



3.9. За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата, соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определяемом Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 №886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области».

3.10. Норма часов педагогической и(или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

3.11. Норма часов преподавательской работы преподавателей учебного заведения включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между ними.

3.12. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

3.13. С учетом специфики работы образовательного учреждения устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя.

3.14. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой:
- за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы - не менее чем в двойном размере или предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно с дополнительным оформлением письменного согласия в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

3.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст.113 Трудовым кодексом РФ.

Так, привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия возможны в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;



- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия работников и учащихся техникума.

3.16. Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения Совета техникума и при наличии письменного распоряжения руководителя.

3.17. Работа в выходной и праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.18. Очередность предоставления ежегодно оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.19. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.20. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

3.21. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Уставом техникума и законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании» (п. 4 ст. 47).

3.22. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в каникулярное время или период, согласованный с работодателем учреждения:

- при рождении ребенка - до 5 календарных дней;
- при бракосочетании - до 5 календарных дней;
- при бракосочетании детей - 2 календарных дня;
- при похоронах близких родственников - до 5 календарных дней;
- работнику, работающему без больничных листов - 3 календарных дня;



Министерство общего и профессионального образования
Ростовской области

ГБПОУ РО «ВТММ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Дополнительный оплачиваемый отпуск должен быть использован полностью до 1 июля следующего года, при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

3.23. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ, в следующих случаях:

- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника - 2 календарных дня;
- по семейным обстоятельствам - по согласованию с работодателем учреждения.

3.24. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (одновременно с обучающимися, в том числе во время перерывов между занятиями).

Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут.

3.25. Оплата труда в образовательном учреждении осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с Советом техникума.

Положение об оплате труда разрабатывается в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области» и определяет условия и порядок установления размеров должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения.

3.26. Заработная плата работников образовательного учреждения включает: должностные оклады (тарифные ставки), по занимаемой должности (профессии), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и Положением об оплате труда.



3.27. Работодатель обязуется установить приоритет использования внебюджетных средств, а также экономию средств регионального бюджета на материальное стимулирование работников.

3.28. Для установления размера компенсационных и стимулирующих выплат в техникуме в Положении об оплате труда введены показатели эффективности деятельности педагогических работников по заданным критериям и показателям.

3.29. Выплата заработной платы производится два раза в месяц в конкретные сроки, (ст. 136 ТК РФ), а именно:

- каждые 7 и 22 числа месяца - выплачивается заработная плата согласно приказа работодателя;

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Обо всех случаях изменения условий выплаты заработной платы работодатель будет своевременно информировать Совет техникума и структурные подразделения учебного заведения.

3.30. 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 пятидесятой 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.

3.31. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3.32. Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.



3.33. Согласно статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации за работником на период приостановления работы, в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

3.34. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

3.35. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск согласно ст. 117 ТК РФ предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 степени.

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

4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

4.1. Работодатель обязуется предоставлять согласно статьям 164-188 ТК РФ гарантии и компенсации работникам.

4.2. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

4.3. Работодатель обязуется обеспечить оснащение рабочего места работника необходимым оборудованием, мебелью, инвентарем и сохранность имущества, закрепленного за работником:

- соблюдение санитарных норм, установленных законодательством для образовательного учреждения;
- обеспечение условий по охране труда и безопасности труда, исходя из требований законодательства.

4.4. В соответствии с областным трёхсторонним (региональным) соглашением между Правительством Ростовской Области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2023 - 2025 годы в целях профилактики ВИЧ/СПИДа и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития среди работников учреждения не реже 1 раза в год при



проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводятся обучение и проверка знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Разногласия, споры и конфликты, возникающие при исполнении настоящего Коллективного договора, разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

5.2. По истечении установленного срока действия Коллективного договора стороны могут продлить действие договора на срок не более трех лет.

5.3. Продление действия договора оформляется заключением соглашения между сторонами, которое является неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

5.4. Все изменения Коллективного договора принимаются по соглашению сторон, оформляются в виде приложения к договору и доводятся до сведения трудового коллектива учебного заведения.

5.5. Не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

5.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с директором учебного заведения или перевыборов Совета техникума.

5.7. Подписанный сторонами Коллективный договор и приложения к нему направляются администрацией учебного заведения в соответствующие органы по труду для уведомительной регистрации.

5.8. Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения мероприятий Коллективного договора осуществляет Совет техникума совместно с представителем от работодателя и отчитываются о результатах на общем собрании работников образовательного учреждения не реже одного раза в год.



5.9. Стороны рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

Лица, ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.10. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор производится в порядке, установленном ТК РФ

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива.

6. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

6.1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение А).

7. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИИ

7.1. Изменения в положение вносятся в установленном порядке и утверждаются директором.

8. ОЗНАКОМЛЕНИЕ С ПОЛОЖЕНИЕМ

8.1. Все заинтересованные лица могут ознакомиться с настоящим положением в методическом кабинете, библиотеке, а также на сайте техникума.

9. ХРАНЕНИЕ И РАССЫЛКА ЭКЗЕМПЛЯРОВ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Контрольный экземпляр настоящего положения хранится в кабинете у секретаря руководителя. Электронная копия настоящего положения находится на сайте техникума.