

Директор государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Ростовской области «Волгодонский
техникум информационных
технологий, бизнеса и дизайна
имени В.В. Самарского»

Кобелецкая О.В.



« 31 » мая 2024 г.

Принят на общем собрании
ГБПОУ РО «ВТИТБиД»
Протокол №2 от 31.05.2024 г.

По поручению общего собрания
Председатель Совета техникума
Селезнев А.А.

« 31 » мая 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Волгодонский техникум информационных технологий, бизнеса и дизайна
имени В.В. Самарского»
ИНН 6143031086

с 31.05.2024 по 30.05.2027

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

Регистрационный № 20929/24-1247

от 09.08.2024

Предыдущий коллективный договор
действовал по 09.03.2024г.

г. Волгодонск
2024

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между представителем работодателя в лице директора ГБПОУ РО «ВТИТБиД» **Кобелецкой Оксаны Вильямовны – далее Работодатель**, действующего на основании Устава и представительным органом работников в лице Совета техникума, избранного общим собранием (конференцией) трудового коллектива ГБПОУ РО «ВТИТБиД».

1.2. Общее собрание поручает право подписания Коллективного договора от имени представительного органа работников **председателю Совета техникума Селезневу Александру Анатольевичу**.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы образовательного учреждения, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, дополнительных гарантий и льгот, предоставляемых администрацией.

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ;
- Областным законом Ростовской области от 14.11.2013 года №26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» (с изменениями и дополнениями);
- Ростовским областным трехсторонним (региональным) Соглашением между Правительством Ростовской области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2023 - 2025 годы от 23.11.2022 N 14;
- Региональным отраслевым соглашением между министерством общего и профессионального образования Ростовской области, Ростовской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Союзом работодателей Ростовской области на 2023-2026 годы.

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

1.6. Коллективный договор разработан на основе принципов: соблюдения норм законодательства; полномочности представителей сторон; неукоснительного соблюдения 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. Целью настоящего договора являются:

1.7.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной деятельности учреждения, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества учреждения; учет мнения представительного органа работников в лице Совета техникума по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.7.2. В части обязательств представительного органа работников в лице Совета техникума – защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения.

1.7.3. В части обязательств работников – качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности труда, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

1.8. Коллективный договор заключается на **31.05.2024 – 30.05.2027** годы и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока (ч.1 ст. 43 ТК).

1.9. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений.

1.10. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.12. Изменение и дополнение Коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.13. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. Данный Коллективный договор устанавливает социально-экономические гарантии работникам в соответствии с действующим законодательством и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

2. Трудовые права работников

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом техникума, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статья 59 ТК РФ). Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.5. 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, компенсации,

стимулирующие выплаты и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. 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).

2.7. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются. За исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьями 74 ТК РФ.

2.8. 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, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

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

2.10. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

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

2.12. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации.

2.13. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается (за исключением случая ликвидации организации) в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания в отпуске.

2.14. Обеспечивается при сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

■ работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

■ работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;

■ работающим инвалидам;

■ работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

■ работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;

■ педагогическим работникам, которым установлена высшая или первая квалификационная категория

■ работникам в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.15. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

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 расписку о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до увольнения;

- предложение работникам, подлежащим сокращению, другой работы в техникуме, если таковая имеется.

2.18. При реорганизации техникума трудовые отношения с работником продолжаются (ст.75 ТК РФ).

2.19. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством, при реорганизации и ликвидации образовательного учреждения.

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

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

2.21. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с приказом Минпросвещения России от 24.03.2023г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 30.08.2023г. №815 «Об аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Ростовской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями).

2.22. В соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 г. № 29н при поступлении на работу все граждане обязаны проходить предварительный медицинский осмотр с учетом требований предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. № 342н при приеме на работу граждане проходят обязательное психиатрическое освидетельствование с учетом отдельных видов деятельности, перечисленных в приложении 2 к приказу Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. № 342н.

2.23. Работодатель организует ежегодный периодический медицинский осмотр работников в соответствии с требованиями приказа Минздрава России от 28.01.2021 г. № 29н.

2.24. В соответствии со статьей 351.¹ Трудового кодекса РФ, при поступлении на работу, связанную с трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с

участием несовершеннолетних требуется предоставление справки об отсутствии судимости.

2.25. В соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» 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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, а также учебным расписанием, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени мастера производственного обучения, руководителя физического воспитания, преподавателя- организатора ОБЖ (допризывной подготовки), педагога – психолога, социального педагога, методиста составляет 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагога дополнительного образования составляет 18 часов в неделю.

3.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательной организации определяется в соответствии с постановлениями Правительства РФ.

3.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и

должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным правовым актом техникума, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

3.6. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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».

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

3.8. Режим работы преподавателей техникума регулируется учебным расписанием занятий.

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 федеральными и региональными нормативными правовыми документами.

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 образовательного учреждения 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 в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

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

3.14. Педагогическим работникам по возможности предусматривается свободный день для методической работы и повышения квалификации.

3.15. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой или предоставлением дополнительного дня отдыха с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

3.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.17. Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, при наличии письменного распоряжения директора техникума.

3.18. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения 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.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора техникума (ст. 113 ТК РФ).

3.19 Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника работа в выходной и 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.

3.20. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

3.21. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней, для педагогических работников – 56 календарных дней.

3.21.1. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель имеет право привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, согласно графика работ.

3.21.2. Работник имеет право делить отпуск на части, при этом продолжительность одной из них не должна быть менее 14 календарных дней.

3.21.3. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена текущего отпуска денежной компенсацией не допускается.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а так же ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (статья 126 ТК РФ).

3.21.4. Отзыв работника из отпуска, продление, перенос отпуска и разделение отпуска допускается только с его письменного согласия.

3.21.5. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

3.21.6. Работодатель обязан предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, 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, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

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

3.21.8. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный неоплачиваемый отпуск до одного года в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.21.9. Стороны договорились о предоставлении работникам техникума по их заявлению, дополнительного неоплачиваемого отпуска в каникулярное время или период, согласованный с администрацией учреждения:

- при регистрации брака работника – 3 календарных дня;
- при рождении ребёнка – 3 календарных дня;
- при похоронах близких родственников – 3 календарных дня.
- в случае призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации – 3 календарных дней.

3.21.10. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ, следующим работникам:

- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- по семейным обстоятельствам – по согласованию с администрацией образовательного учреждения.

3.21.11. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

3.22. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по техникуму, 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 трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Оплата труда в образовательной организации осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда утверждается руководителем учреждения по согласованию с Советом техникума, определяет условия и порядок установления размеров должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, выплат стимулирующего характера работникам техникума.

4.2 Заработная плата работников образовательной организации 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.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

При наличии дисциплинарного взыскания надбавки за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы и премиальные выплаты по итогам работы, работнику не начисляются за месяц, в котором к лицу было применено дисциплинарное взыскание.

Уменьшение размера премии или иной стимулирующей выплаты в данном случае происходит с учетом тяжести и обстоятельств совершения проступка. При этом максимальный размер уменьшения указанной выплаты не может превышать 20% от месячной заработной платы работника.

4.3. Выплату заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца, 12 и 27 числа. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.4. Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5. Работник вправе 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 (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

4.7. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях, указанных в статье 142 ТК РФ.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.8. Работникам гарантируются:

- государственное содействие системной организации нормирования труда;
- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем в соответствии с действующим законодательством.

4.9. 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

4.10. Работодатель обязуется обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в соответствии с действующим законодательством, соглашениями, коллективными договорами и трудовыми договорами, не допускают «серых» схем по выплате заработной платы, образование долгов по заработной плате и уплате страховых взносов.

4.11. Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет – на 2 года;
- по окончании длительной болезни на 6 месяцев;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5. Социальные гарантии, охрана труда и здоровья

5.1. Работодатель обязуется предоставлять согласно ст. 164-188 ТК РФ гарантии и компенсации работникам.

5.2. Своевременно и полностью перечислять средства в Межрайонную инспекцию Федеральной налоговой службы денежные средства для уплаты

единого страхового тарифа в социальный фонд России, страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний с заработной платы всех работников образовательной организации.

5.3. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.4. Стороны совместно обязуются:

5.4.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

5.4.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 1,5 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ).

5.5.2. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательной организации.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

5.5.3. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц,

не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

5.5.4. Оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда в холле I этажа, в лабораториях и мастерских техникума.

5.5.5. Обеспечить формирование и организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и представителей Совета техникума в количестве 5 человек. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2024-2027 годы. Обучить членов комиссии по охране труда по специальной программе за счет средств работодателя.

5.5.6. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;
- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 216.1 ТК РФ).

5.5.7. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические осмотры, обязательное психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации, а также ежегодную диспансеризацию (профосмотр) работников. Предоставлять работникам для прохождения диспансеризации один рабочий день один раз в три года; работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части 3 ст. 185.1 ТК РФ один рабочий день один раз в год; работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет два рабочих дня один раз в год с

сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, по предварительному согласованию с работодателем.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. (ст. 214 ТК РФ)

5.5.8. Обеспечить:

- приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню производств, профессий, должностей и работ (ст. 216, 221 ТК РФ).

5.5.9. Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды.

5.5.10. Работники обязуются соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

5.5.11. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ.

5.5.12. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6. Заключительные положения

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

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

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

6.4. Все изменения Коллективного трудового договора принимаются по соглашению сторон, оформляются в виде приложения к договору и доводятся до сведения трудового коллектива образовательной организации.

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

6.6. Коллективный трудовой договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с директором образовательной организации или пере выборов Совета трудового коллектива.

6.7. Подписанный сторонами Коллективный трудовой договор направляются работодателем в соответствующие органы по труду для уведомительной регистрации. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

6.8. Стороны совместно осуществляют контроль за реализацией мероприятий по выполнению условий договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников образовательной организации не реже двух раз в год.

6.9. 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.

6.10. Внесение изменений и дополнений производится в порядке, установленном ТК РФ.