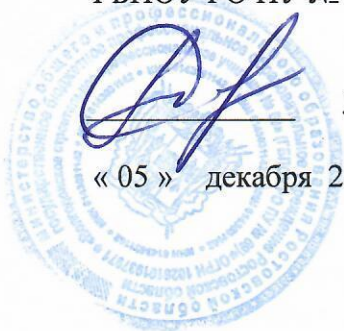


Исполняющий обязанности директора
ГБПОУ РО ПУ № 69



Л.В. Тарасенко

« 05 » декабря 2022_ г.

Представитель от работников

(протокол Общего собрания
Учреждения от 10.11.2022 № 02)

Н.Н. Евсева

« 05 » декабря__ 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Ростовской области
«Волгодонское строительное профессиональное училище № 69»

на 2023 – 2025

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

Регистрационный № 18975/23-386
от 27.03.2023г.

г. Волгодонск
2023

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками с целью создания условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учебного заведения, обеспечения взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, дополнительных гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

1.2. Коллективный договор является локальным правовым актом регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Волгодонском строительном профессиональном училище № 69» (далее по тексту ГБПОУ РО ПУ № 69).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273, Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) (ст.40,41 ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

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

1.5. Коллективный договор разработан на основе принципов: соблюдения норм законодательства; полномочности представителей сторон; своды 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 ГБПОУ РО ПУ № 69.

1.6. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – Совета Учреждения;
- работодатель в лице его представителя - директора ГБПОУ РО ПУ № 69.

1.7. Общее собрание поручает право подписания Коллективного договора от имени представительного органа работников делегированному представителю Совета Учреждения.

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

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

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

1.11. Коллективный договор действует в течение трех лет.

1.12. 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.

1.13. 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 другие 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 статьями 253-264 Трудового кодекса РФ.

2.8. Применение дисциплинарных взысканий (статья 192 Трудового кодекса РФ) за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления Работодателю письменного объяснения Работника, в случае отказа от дачи объяснений составляется акт.

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

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 ТК РФ и Законе РФ «Об образовании в Российской Федерации».

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

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

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

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- имеющие высшее образование, ученую степень, ученое звание;
- одинокие матери, отцы воспитывающие детей до 16 лет;

2.15. Беременные женщины, женщины имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие матери, воспитывающие 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;
- сообщение в службу занятости населения о предстоящем сокращении;
- предложение работникам, подлежащим сокращению, другой работы в учебном заведении, если таковая имеется.

2.18. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.19. В случае появления возможности приема новых работников в учреждении, в том числе и на определенный срок работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
- выявить возможности перемещения работников внутри образовательного учреждения;
- приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации;
- с учетом мнения Совета Учреждения снижать нагрузку работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3. Время труда и время отдыха, оплата и нормирование труда

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 190 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 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. 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.

3.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательного учреждения определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти и регулируется статьями 92 и 333 ТК РФ.

3.6. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 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 и режимом рабочего времени, 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 действующим Постановлением Правительства 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 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. Педагогическим работникам по возможности предусматривается свободный день для методической работы и повышения квалификации.

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 дня отдыха с дополнительным оформлением письменного согласия работника и мотивированного мнения Совета Учреждения 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 производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев;
- в случаях бедствия или угрозы бедствия (пожар, наводнение) 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 Учреждения и при наличии письменного распоряжения руководителя.

3.17. Работа в выходной и нерабочий праздничный день по желанию работника компенсируется другим днем отдыха (ст. 153 ТК РФ).

3.18. Очередность предоставления ежегодно оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем и согласованным с представителем Совета Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.19. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ)

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 организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.22. 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.

3.23. 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.

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

Положение об оплате труда разрабатывается в соответствии с действующим Постановлением Правительства Ростовской области и определяет условия и порядок установления размеров должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения.

3.25. 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.

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

3.27. Для установления размера компенсационных и стимулирующих выплат в учреждении введены показатели эффективности деятельности педагогических работников по заданным критериям и показателям.

3.28. Выплата заработной платы производится каждые пол месяца в конкретные сроки (ст. 136 ТК РФ), согласно приказу работодателя, а именно:

- каждое 21 число месяца - выплачивается заработная плата за первую половину месяца;
- каждое 6 число месяца - выплачивается заработная плата за вторую половину месяца;

3.29. Работодатель несет ответственность за несвоевременную выплату заработной платы, оплату отпусков и выплат при увольнении (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 Учреждения и структурные подразделения учебного заведения.

4. Социальные гарантии, охрана труда и здоровья

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

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- гарантии при временной нетрудоспособности работника;
- гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- гарантии работникам, направляемым на медицинское обследование;
- гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов;

-гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации;

-возмещение расходов при использовании личного имущества работника.

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

4.1.2. 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 безопасных условий и охраны труда, исходя из требований законодательства согласно статье 212 ТК РФ.

4.2. Работник в соответствии со статьей 214 ТК РФ обязуется:

4.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

4.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

4.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда

4.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в образовательном учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья.

4.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 213 ТК РФ).

4.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника.

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 образовательного учреждения.

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 образовательного учреждения или перевыборов Совета Учреждения.

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

5.8. Стороны совместно осуществляют контроль за реализацией мероприятий по выполнению условий договора и отчитываются о результатах контроля 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 законодательством Российской Федерации.