

Директор ГБПОУ РО «РКМиА»


М.Н. Грехолодова

25 февраля 2022 г.

Председатель Совета колледжа



Л.Н. Мелконова

25 февраля 2022 г.

Председатель профсоюзного
комитета ГБПОУ РО «РКМиА»



В. В. Кожевников

25 февраля 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Ростовской области «Ростовский колледж металлообработки и автосервиса»

с 25 февраля 2022 года по 24 февраля 2025 года

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

Регистрационный № 17201/22-658

от 11.05.2022

г. Ростов-на-Дону

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж металлообработки и автосервиса» (далее - Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками в лице их представителей на основе согласования взаимных обязательств сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ; Федерального закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федерального закона РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ, Регионального отраслевого соглашения между министерством общего и профессионального образования Ростовской областной, организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Ростовский колледж металлообработки и автосервиса» (далее - Колледж) в лице директора Колледжа Греховодовой Марины Николаевны, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники Колледжа, в лице Совета Колледжа, действующего на основании Положения о Совете колледжа, именуемые в дальнейшем «Работники».

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством конкретизированные дополнительные положения о взаимных обязательствах сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.

1.5. Основными принципами заключения Коллективного договора являются:

1.5.1. Соблюдение норм законодательства;

1.5.2. Полномочность представителей сторон;

1.5.3. Добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

1.5.4. Контроль и обязательность выполнения Коллективного договора;

1.5.5. Ответственность сторон, их представителей за невыполнение Коллективного договора.

1.6. Целью настоящего Коллективного договора являются:

1.6.1. В части обязательств Работодателя - обеспечение устойчивой и ритмичной деятельности Колледжа, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества Колледжа; учет мнения трудового коллектива по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов Работников.

1.6.2. 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.

1.7. Коллективный договор заключается на срок 2022-2025 г. и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока (ч.1 ст. 43 ТК). Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Колледжа, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.9. Отдельные пункты настоящего Коллективного договора подлежат пересмотру по согласованию между Работодателем и Работниками, если станут противоречить изменениям в законодательстве о труде Российской Федерации, другим нормативно-правовым актам, а также в связи с изменением условий хозяйствования. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения Работников Колледжа по сравнению с условиями Коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.9.1. Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в течение срока его действия только по взаимному согласию сторон и обязательному утверждению его на общем собрании (конференции) Работников и обучающихся Колледжа.

1.9.2. Дополнительные соглашения (изменения) в виде оформленного протокола общего собрания (конференции) проходят обязательную регистрацию в Управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области.

1.9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Колледжа.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем пересматривается по инициативе одной из сторон.

1.12. При смене формы собственности Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации Колледжа Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. При ликвидации Колледжа претензии трудового коллектива по Коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого учреждения до расчетов с бюджетом, банками и кредиторами.

1.15. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим Коллективным договором.

1.16. Взаимные обязательства сторон.

1.16.1. Работодатель признает профсоюзный комитет, Совет колледжа представителями Работников, уполномоченными представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.16.2. Совет колледжа, профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.16.3. Обязательства сторон по данному Коллективному договору не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

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.

Порядок приёма и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

2.2. При заключении трудового договора при поступлении на работу Работник предъявляет Работодателю документы, согласно перечню, закреплённому статьёй 65 ТК РФ (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесённых Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

Трудовой договор с Работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под роспись передается Работнику в день заключения. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается специалистом по персоналу Работодателя.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и Коллективным договором. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленные трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом Колледжа, соглашениями, Коллективным договором, локальными нормативными актами Колледжа, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Трудовые договоры с Работниками заключаются преимущественно на неопределённый срок (ст. 58 ТК РФ). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

2.5. Категории Работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с настоящим Коллективным договором, уставом Колледжа, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомит Работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.8. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы). При фактическом допущении Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. О предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки Работодатель уведомляет Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора, является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.10. Увольнение работников, при сокращении численности или штата Работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).

2.11. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Колледжа, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н).

2.12. Изменение требований к квалификации педагогического Работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, Работник признан соответствующим занимаемой им должности или Работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.13. Аттестация педагогических Работников осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 года г. № 276 «Об утверждении Порядка аттестации педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 21.08.2017г. № 595 «Об аттестации педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории».

2.14. При аттестации Работника, с целью установления соответствия занимаемой должности, Работодатель обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности Работника давать оценку условий труда, созданных Работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности Работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.

2.15. При принятии решений об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).

2.16. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников, руководителя и заместителей руководителя Колледжа обеспечить (Приказ Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»):

- бесплатность прохождения аттестации;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- сохранение существующих выплат за наличие квалификационной категории в течение срока их действия.

При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.17. В соответствии со ст.213 ТК РФ в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, граждане при поступлении на работу обязаны проходить предварительный медицинский осмотр.

- 2.18. Работодатель организует ежегодный периодический медицинский осмотр Работников в соответствии со ст.212 ТК РФ.
- 2.19. Работодатель обеспечивает на основании письменного заявления Работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности, трудовом стаже и заработной плате каждого Работника, представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.
- 2.20. Оформление прекращения трудового договора производится в порядке, определенном ст.84.1. ТК РФ (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).
- 2.21. Работодатель обеспечивает в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных Работников.

III. Режим труда и отдыха

- 3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха Работников Колледжа определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, планом работы Колледжа, согласованными с Советом Колледжа, выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 3.2. Для директора, заместителя директора по АХР, по ОБ, заместителя директора по дополнительному образованию, главного бухгалтера, работников бухгалтерии, специалиста по персоналу, специалиста по закупкам, специалиста по охране труда, системного администратора, юрисконсульта, инженера по охране окружающей среды, секретаря администратора устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 3.3. 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, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» (далее - Приказ 1601).
- 3.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников Колледжа определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536).

3.5. В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Колледже, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами Колледжа, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, Совета Колледжа.

3.6. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Колледж), свободные для Работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Колледже иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Колледже не требуется.

3.7. В Колледже учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается приказом директора Колледжа по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом соблюдаются требования, установленные Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре Приложение 2 к Приказу 1601.

3.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.9. Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки преподавателей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, а в исключительных случаях по инициативе Работодателя, из-за обстоятельств связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре Работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества обучающихся, сокращения количества групп;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.11. Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых по преподаваемой учебной дисциплине (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

3.13. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ), Совета колледжа.

3.14. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника принимается норма часов (720 часов в год), за которую ему выплачивается должностной оклад, ставка заработной платы.

3.15. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя, за пределами, установленной для Работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.16. Для лиц, моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

3.17. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Колледжа в целом или его отдельных структурных подразделений.

Без их согласия Работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч.5 ст.113 ТК РФ).

3.18. Работник вправе требовать, а Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (если оно выдано в порядке, установленном в законодательстве) (ст.93 ТК РФ).

Неполное рабочее время устанавливается по письменному заявлению Работника.

3.19. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема работ, а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, Работодатель обязуется в письменной форме предупреждать Работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

3.20. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением руководства (кураторства) группой, Работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены руководства (кураторства) группой в конкретной группе по инициативе Работодателя при надлежащем осуществлении руководства (кураторства) группой, за исключением случаев сокращения количества групп;
 - обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления руководства (кураторства) группой в группах на следующий учебный год;
 - осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять руководство (кураторство) группой, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.
- При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании Работника осуществлять руководство (кураторство) группой с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено руководство (кураторство) группой в двух группах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. При этом деятельность педагогического работника по руководству (кураторству) группой в двух группах осуществляется с установлением всех видов выплат за каждую группу.

3.21. В дни работы к дежурству по Колледжу педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.22. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке, согласно общих планов мероприятий и графиков Работодателя, утверждаемыми его локальными нормативными актами. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Колледжа может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной за ставку заработной платы.

3.23. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных группах либо в целом по Колледжу по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников Колледжа.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Колледжа в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом директора Колледжа по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, Советом Колледжа.

3.24. Приказ директора Колледжа об изменении режима рабочего времени в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, Советом Колледжа. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в Колледже;
- предельное время работы Работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- порядок и размер компенсации Работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
- определение порядка подготовки и предоставления Работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия Работодателя (представителей работодателя) и Работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- порядок формирования списка категорий Работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;
- механизмы и источники дополнительного стимулирования Работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

С каждым Работником Колледжа заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

3.25. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

3.26. 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. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по

согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.28. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с письменного согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.29. 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) (ст. 126 ТК РФ).

3.30. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечению шести месяцев непрерывной работы в Колледже, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.31. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.32. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом периода работы Работника.

3.33. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года.

3.34. По письменному заявлению Работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

3.35. 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). Работникам, осуществляющим уход за детьми, могут быть предоставлены в удобное для них время дополнительные отпуска без сохранения заработной платы с возможностью присоединения таких отпусков к ежегодному оплачиваемому отпуску, использования отдельно полностью либо по частям.

3.36. 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.

IV. Трудовые отношения при дистанционной работе

4.1. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором (дополнительным соглашением) трудовой функции вне места нахождения Работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при

условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования (гл.49.1 ТК РФ).

4.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением устанавливается порядок временной дистанционной (удаленной) работы предусматривающий:

- график временной (удаленной) работы - количество и периодичность предоставления рабочих дней и рабочих часов Работнику;
- способы обмена информацией между Работниками о производственных заданиях и их выполнении;
- возможность использования ресурсов (техники, программного обеспечения, оплаты расходов на использование коммуникационных технологий) организации по месту осуществления Работником временной дистанционной (удаленной) работы. (Ст.312.2 ТК РФ).

4.3. Работник и Работодатель устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения Работником трудовой функции в пределах рабочего времени, установленного (дополнительным соглашением) о дистанционной работе.

4.4. Порядок взаимодействия устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюзной организации, трудовым договором или дополнительным соглашением о дистанционной работе.

4.5. Режим рабочего времени, в том числе время, в течение которого Работник должен находиться в режиме доступности для связи с Работодателем в пределах рабочего времени, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

4.6. Для педагогических работников режим рабочего времени для взаимодействия обучающимися устанавливается в пределах расписания учебных занятий.

4.7. Взаимодействие с обучающимися только в рабочее время с соблюдением требований об охране персональных данных в образовательном процессе.

4.8. При использовании Работником с согласия или ведома Работодателя и в его интересах личного имущества (в данном случае оргтехники) работнику может выплачиваться компенсация за использование, износ, а также возмещение расходов, связанных с их использованием.

4.9. При реализации образовательных программ с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в организации, осуществляющей образовательную деятельность, должны быть созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств и обеспечивающей освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся (ст.16 Федерального закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

4.10. Условия оплаты труда при изменении режимов сохраняются при сохранении продолжительности рабочего времени.

4.11. Контроль за выполнением Работниками должностных обязанностей осуществляется через результаты или по факту проведения учебных занятий.

V. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

5.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда Работников Колледжа.

5.2. Выплата заработной платы Работникам производится не реже, чем каждые полмесяца: 25 числелатекующего месяца за первую половину месяцаи 9 числа следующего месяца безналичным способом на указанный Работником счет в кредитной организации. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3. За два дня до срока выплаты заработной платы каждый Работник может получить в бухгалтерии Колледжа расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров всех видов выплат и об основаниях произведенных размеров удержаний.

5.4. Оплата больничного листка.

Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или полученной травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) самого Работника выдается за фактически пропущенные дни (часы), приходящиеся на первые три календарных дня нетрудоспособности - за счет средств Работодателя. Пособие исчисляется в зависимости от страхового стажа:

- 100% заработка - при стаже 8 и более лет;
- 80% заработка - при стаже от 5 до 8 лет;
- 60 % заработка - при стаже до 5 лет.

За фактически пропущенные рабочие дни (часы), начиная с 4-го календарного дня нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

Средний дневной заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности, в соответствии с п.3 ст.14 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ определяется путем деления суммы начисленного заработка за два предыдущих страховому случаю года на 730.

В случае если пособие по временной нетрудоспособности, в расчете за полный календарный месяц, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, пособие по временной нетрудоспособности исчисляется из минимального размера оплаты труда в следующем порядке:

1) размер дневного пособия по временной нетрудоспособности определяется путем деления минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, на число календарных дней в календарном месяце, на который приходится период временной нетрудоспособности;

2) размер пособия по временной нетрудоспособности, подлежащего выплате, исчисляется путем умножения размера дневного пособия по временной нетрудоспособности, на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности в каждом календарном месяце.

Если Работник на момент наступления страхового случая работает на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня), размер пособия по временной нетрудоспособности, исчисляемый в соответствии с ч.6.1 ст.14 Федерального закона № 255-ФЗ исходя из минимального размера оплаты труда, определяется пропорционально продолжительности рабочего времени застрахованного лица (ч.6.2 ст.14 Федерального закона № 255-ФЗ).

5.5. При введении новых условий труда, норм труда или изменений действующих, Работодатель обязан извещать Работников не позднее, чем за два месяца.

5.6. В случае введения в течение действия настоящего Коллективного договора новых условий труда заработная плата Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными актами Колледжа при новых условиях оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в Колледже ранее, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнении ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата Работников по вводимым условиям оплаты труда Работников окажется ниже, чем в прежних условиях в занимаемой должности производится доплата компенсационного характера за изменение условий оплаты труда в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов и ставок заработной платы.

5.7. Предельным размером заработная плата Работников не ограничивается. В соответствии со ст.145 ТК РФ директору Колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру нормативными правовыми актами Правительства Ростовской области устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы Работников (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера).

5.8. В соответствии со ст.133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и ч.2 ст.4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» 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, установленного федеральным законодательством.

5.9. В случаях, когда заработная плата Работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, Работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если Работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

5.10. Предельная доля оплаты труда работников административно - управленческого персонала в фонде оплаты труда не может быть более 40 процентов. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу Колледжа формируется в соответствии с Примерным перечнем должностей административно- управленческого персонала, определенным нормативными правовыми актами правительства Ростовской области.

Работодатель обязуется:

5.11. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае просрочки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере 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 денежной компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Выплата указанной денежной компенсации производится независимо от наличия вины Работодателя (ст.236 ТК РФ).

5.12. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

5.13. При увольнении Работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

5.14. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

5.15. При временном переводе Работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.16. Обеспечить Работникам полную занятость в Колледже в соответствии с трудовым договором.

5.17. Провести вводный инструктаж по технике безопасности, ознакомить под роспись (до подписания трудового договора) с трудовыми обязанностями в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, Коллективным договором, положениями об оплате труда и премировании, установленными в Колледже льготами и Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами Колледжа, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Колледжа.

5.18. В период сокращения численности или штата, при равной производительности труда и квалификации в последнюю очередь увольнять, помимо лиц указанных в ст.179 ТК РФ: единственных кормильцев в семье, Работников частично утративших трудоспособность в результате несчастного случая в Колледже, проработавшие в Колледже свыше 10 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

совмещающих работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между Работником и Работодателем, является условием трудового договора, или с данным Работником заключен ученический договор; (педагогические работники), приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.19. Не допускать увольнение беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матерей, по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

VI. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

В области обеспечения занятости Работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

6.1. Не менее чем за два месяца, персонально предупредить Работников о предстоящем увольнении под подпись.

Всем Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

6.2. Предварительно (не менее чем за три месяца) Работодатель обязан письменно сообщать профсоюзному комитету, Совету колледжа о возможном массовом увольнении Работников, информировать о его причинах, числе и категориях Работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с Работниками (ст. 82 ТК РФ).

6.3. Увольнение преподавателей, связанное с сокращением педагогической нагрузки, осуществлять после окончания учебного года или по окончании действия условий трудового договора.

5.4. Работодатель имеет право:

6.4.1. С письменного согласия Работника расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месячного срока, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

6.4.2. При нарушении Работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, объявить ему замечание, выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним трудовой договор (ст.81,192 ТК РФ).

6.4.3. Расторгнуть трудовой договор с педагогическим работником без согласования с профсоюзным комитетом при повторном в течение одного года грубом нарушении Устава или применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося (ст.336 ТК РФ).

6.5. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для организации проф. переподготовки Работников и повышения квалификации в установленные законодательством сроки в порядке определяемом трудовым договором и графиком прохождения проф. переподготовки и повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ).

6.6. Работники обязуются повышать в соответствии с Законом «Об образовании» сроки профессиональную квалификацию и проходить переподготовку в случае производственной необходимости.

6.7. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-174 ТК РФ.

6.8. При обучении Работников, получающих второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения по профилю деятельности Колледжа, по направлению Работодателя или министерства образования Ростовской области предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ за счет средств Работодателя.

VII. Охрана труда и здоровья

Вопрос сохранения жизни и здоровья Работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам работы. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

7.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- организацию проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) рабочих мест в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- расследование и учет в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Совет колледжа, профсоюзного комитета;
- наличие комплекта локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;
- организацию проведения предварительных (при поступлении на работу) и ежегодных медицинских осмотров Работников. Не допускать Работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ).

7.2. Работник руководствуется в работе действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и обязуется:

- соблюдать трудовую дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем в Колледже, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

7.3. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

7.4. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч.:

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ч.1 ст. 265 ТК РФ)
- при прохождении производственной практики (обучения) в производствах, на которых запрещается труд лиц моложе 18 лет, допускать их на рабочие места не более четырех часов в день при условии соблюдения на производстве гигиенических критериев допустимых условий труда.

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

7.6. Решения профсоюзного комитета по вопросам охраны труда и здоровья обязательны к рассмотрению Работодателем.

VIII. Социальные гарантии и льготы для работников

Работодатель и Совет колледжа в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

8.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

8.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

Работодатель обязуется:

8.3. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

8.4. Вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке Работников.

IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

Дополнительные соглашения, изменения в виде протокола проходят уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области.

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 37 ТК РФ).

9.2. Изменения и дополнения приложений к Коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в Коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании Работников.

9.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению Коллективного договора.

9.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

10.2. Выполнение Коллективного договора рассматривается общим собранием (конференцией) Работников и обучающихся Колледжа не реже одного раза в год (по итогам года).

10.3. Совет Колледжа рассматривает итоги выполнения Коллективного договора в порядке текущего контроля не реже двух раз в год.

10.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства Коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения Коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует по 24 февраля 2025 года.

11.2. При необходимости приведения Положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятым законодательством РФ, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленном законом.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

11.4. Права и обязанности сторон, вытекающие из Коллективного договора, неурегулированные в нем, а также дополнения и изменения к Коллективному договору, определяются в дополнительных соглашениях.

11.5. Все споры и разногласия, которые возникают между участниками настоящего договора, должны по возможности решаться путем переговоров.

11.6. Текст Коллективного договора должен быть доведен до сведения всех «Работников» Колледжа не позднее 7 дней до его подписания, после обсуждения на общем собрании (конференции) Работников и обучающихся Колледжа и согласования с первичной профсоюзной организацией.

11.7. Совет обязуется разъяснять «Работникам» Положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

11.8. Контроль по исполнению Коллективного договора осуществляют обе стороны.

Директор ГБПОУ РО «РКМиА»



М.Н. Греховодова

06 сентября 2023 г.

Председатель Совета колледжа

Л.Н. Мелконова

06 сентября 2023 г.

Председатель профсоюзного
комитета ГБПОУ РО «РКМиА»

В. В. Кожевников

06 сентября 2023 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Ростовской области «Ростовский колледж металлообработки и автосервиса»

с 25 февраля 2022 года по 24 февраля 2025 года

Дополнительное соглашение № 1
к коллективному договору прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № _____

от _____

г. Ростов-на-Дону
2023 г.

Дополнительное соглашение № 1 к коллективному договору

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Ростовский колледж металлообработки и автосервиса» в лице директора Колледжа Греховодовой Марины Николаевны, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники Колледжа в лице Совета Колледжа, с другой стороны, на основании протокола заседаний Общего собрания (протокол № 4 от 27.11.2020 г.) в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Пункт 2.11 Раздела II изложить в следующей редакции:

«Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Колледжа, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 г. № 196 и пункт 9 Раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н).»

2. Пункт 2.13 Раздела II изложить в следующей редакции:

«Аттестация педагогических Работников осуществляется в соответствии с приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка аттестации педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 21.08.2017г. № 595 «Об аттестации педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории».»

3. Пункт 2.16 Раздела II изложить в следующей редакции:

«При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников, руководителя и заместителей руководителя Колледжа обеспечить (Приказ Минпросвещения России от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность», Региональное отраслевое соглашение 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):

- бесплатность прохождения аттестации;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- сохранение существующих выплат за наличие квалификационной категории в течение срока их действия;
- сохранение за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- сохранение за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:
 - а) не менее чем на один год - после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 - б) не менее чем на один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно;
 - в) не менее чем на один год - при наличии обстоятельств, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации (в том числе из-за невозможности представить в необходимом объеме объективные данные о результативности педагогической деятельности работника за аттестационный период по независящим от него причинам);
 - г) не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;
 - д) не менее чем на 6 месяцев - при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников образовательной организации, или при ликвидации образовательной организации.

При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации при проведении профессиональных конкурсов, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены

руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей - по другой должности (при совпадении предмета, профиля, направления работы по обеим должностям и наличии результатов педагогической деятельности для аттестации по другой должности), в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.»

4. Пункт 3.2 Раздела III изложить в следующей редакции:

«Для директора, заместителя директора по АХР, по ОБ, заведующего отделом дополнительного образования, главного бухгалтера, работников бухгалтерии, специалиста по персоналу, специалиста по закупкам, специалиста по охране труда, системного администратора, юрисконсульта, инженера по охране окружающей среды, секретаря администратора устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.»