



Врио Директора

ГАПОУ РО «РКТМ»

И.В. Козлова

«22» декабря 2023



Председатель Совета

ГАПОУ РО «РКТМ»

И.В. Волкова

«22» декабря 2023



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Ростовский колледж технологий машиностроения»,
ИНН 6166020482
с 22.12.2023 по 21.12.2026

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

Регистрационный № 20388/24-709
от 11.06.2024

Предыдущий коллективный договор
Действовал по 17.10. 2021 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем – **государственным автономным профессиональным образовательным учреждением Ростовской области «Ростовский колледж технологий машиностроения»** (сокращенное наименование: ГАПОУ РО «РКТМ», ИНН: 6166020482, ОГРН: 1026104024759, адрес: г. Ростов-на-Дону, ул. Вятская, д. 35), далее – «Колледж», в лице его представителя – Врио директора Козловой Ирины Владимировны, действующего на основании Приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области №486-к от 08.09.2022 г., и Работниками ГАПОУ РО «РКТМ» (далее – «Работники», или «Трудовой коллектив»), интересы которых представляет Совет ГАПОУ РО «РКТМ» (далее – «Совет»), в лице председателя Совета Волковой Ирины Владимировны.

1.3. Работодатель признает **Совет как единственного полномочного представителя трудового коллектива колледжа**, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех Работников колледжа, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор (далее – «Договор»).

1.4. Уполномоченным подписать настоящий Договор от имени Совета как представителя Работников является председатель Совета.

1.5. Целью настоящего Договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности Сторон за выполнение трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.6. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплате, социальном и бытовом обслуживании Работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.7. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников колледжа, в том числе, заключивших трудовой договор по совместительству. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Работодатель и Совет (совместно именуемые – Стороны) признают социальное партнерство как необходимую форму сотрудничества и элемент формирования условий, при которых предоставляется возможность регулировать, предотвращать, или разрешать социальные конфликты, формировать социальный мир и согласие в коллективах подразделений. Стороны считают необходимыми закрепить следующие положения:

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа. В случае пересмотра законодательных и нормативных актов федерального и областного уровней в течение срока действия настоящего договора в сторону улучшения положения работников и их социальной защищенности по сравнению с предусмотренными в настоящем договоре будут применяться новые нормы законодательных актов.

1.10. Коллективный договор, заключенный «17» октября 2018 г. между ГАПОУ РО «РКТМ» и Работниками, со всеми изменениями и дополнениями, считать расторгнутым по соглашению Сторон с момента подписания (вступления в силу) настоящего Договора.

1.11. Во исполнение настоящего Договора в колледже с учетом мнения Совета могут приниматься содержащие нормы трудового права локальные нормативные акты (далее локальные акты), которые не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.12. Стороны договорились, что настоящий коллективный договор должен быть доведен работодателем до сведения работников путем размещения его на официальном



сайте работодателя в течение 10 рабочих дней после его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

1.13. В соответствии с действующим законодательством (ст.54 ТК РФ) работодатель несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлением контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализаций договоренностей, принятых в рамках социального партнерства.

Работодатель обязуется:

– Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, независимую оценку квалификации (с письменного согласия работника). Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников – Совета.

– Обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности колледжа. В обязательном порядке своевременно информировать трудовой коллектив колледжа (через приказы, постановления, решения, материалы конференций работников и обучающихся, сайт колледжа, совещания, информационные стенды и др.) по следующим вопросам:

- основным задачам по обеспечению деятельности колледжа;
- анализу эффективности работы по отдельным направлениям;
- решению социальных проблем, мерам по правовой защите Работников;
- сокращению численности (или штата) Работников;
- использованию фонда заработной платы;
- финансовому положению колледжа, исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности;
- персональной ответственности руководителя, заместителей руководителя за грубые нарушения в работе.

– Сотрудничать с Советом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников, посредством переговоров;

– Соблюдать условия настоящего договора, трудовых договоров и дополнительных соглашений с Работниками;

– Информировать Совет о разрабатываемых проектах локальных актов, затрагивающих права и законные интересы Работников колледжа, планах и программах, предоставлять подготовленные проекты не менее чем за неделю до их предполагаемого обсуждения.

– Обеспечивать участие Работников в управлении колледжем в формах, предусмотренных Уставом и/или локальными актами колледжа, ТК РФ, иными федеральными законами. Обеспечивать членство работников в Совете, не занимающих административные должности.

– Способствовать расширению иной приносящей доход деятельности колледжа с целью создания дополнительных рабочих мест, условий для роста заработной платы и повышения жизненного уровня Работников;

– Оказывать материальную помощь в дополнение к минимальным государственным гарантиям для обеспечения социальной защищенности Работников;

– Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Совет обязуется:



3.1. Способствовать устойчивой деятельности колледжа и установлением совместно с Работодателем системы стимулирования и поощрения лучших преподавателей и Работников колледжа;

3.2. Представительствовать от имени Работников в органах управления колледжем при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы;

3.3. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы Работников в комиссии по трудовым спорам, в Государственной инспекции труда, в суде;

3.4. Добиваться от администрации колледжа отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам настоящего договора, трудовым договорам;

3.5. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по организации оплаты труда;

3.6. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового договора, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений;

3.7. Выполнять иные обязанности, предусмотренные Уставом колледжа, Положением о Совете и иными локальными актами колледжа.

Обязательства Работников:

3.43. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, в соответствии с положениями, решениями, принимаемыми Советом, объединяя усилия с Работодателем для достижения колледжем уровня организации высокой социальной направленности;

3.44. Соблюдать условия заключенного трудового договора, должностной инструкции, Правила внутреннего трудового распорядка колледжа, Устав, установленный режим работы, трудовую дисциплину, правила, инструкции по охране труда, пожарной безопасности, локальные акты Работодателя;

3.45. Соблюдать чистоту на рабочем месте, на территории колледжа, в закрепленных кабинетах и мастерских практического обучения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов. Экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы;

3.46. Работники колледжа, занимающие руководящие должности, обеспечивают соблюдение работниками, состоящими в штате возглавляемых ими структурных подразделений, требований по охране труда, а именно:

- соблюдение работниками, выполняющими организационно-распорядительные функции по выполнению межотраслевых нормативов и правил по охране труда, санитарных норм и правил, а также контроль соблюдения подчиненными работниками требований правил, инструкций, положения по охране труда;

- соблюдение работниками, занятыми производственной деятельностью, требований и инструкций по охране труда, разрабатываемых, исходя из их профессий или видов выполняемых работ, на основе отраслевых, межотраслевых или типовых инструкций по охране труда;

Работодатель в части трудовых отношений имеет право:

3.47. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

3.48. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, локальными актами колледжа;

Совет имеет право:

3.49. Получать и заслушивать информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в том числе:

- введению изменений, влекущих за собой изменения условий и оплаты труда Работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников;



3.50. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления колледжем соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при рассмотрении этих вопросов;

3.51. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи Работникам колледжа.

Работник в части трудовых отношений имеет право на:

3.52. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.53. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.54. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

3.55. Участие в управлении колледжем в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Уставом колледжа;

Порядок учета мнения Совета:

3.56. Работодатель обязуется соблюдать порядок учета мнения Совета при утверждении и принятии локальных актов, затрагивающих права и законные интересы Работников;

3.57. В случае если мотивированное мнение Совета не содержит согласия с проектом локального акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Советом в целях достижения взаимоприемлемого решения;

3.58. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель вправе принять локальный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а Совет имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, должностными инструкциями, локальными актами работодателя, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Областным законом Ростовской области от 14.11.2013 г. № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области», Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 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», Отраслевыми соглашениями, Уставом колледжа и настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в организации по основаниям, предусмотренным статьей 59 ТК.

2.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых колледжем услуг, Работодатель вправе осуществлять привлечение, помимо Работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении конфиденциальной информации, об обязанности



работника отработать в колледже после обучения не менее одного года, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.5. Помимо лиц, указанных в статье 70 ТК, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, имеющих опыт работы в должности, по которой осуществляется зачисление в штат колледжа, более пяти лет.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

2.9. В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством.

2.10. В трудовом договоре с преподавателями прописывается объем учебной нагрузки, которая определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом колледжа, в соответствии с Порядком, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 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" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 г. № 36204).

2.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе Работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 Приложения № 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 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", в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов) (п. 1.5 Порядка определения учебной нагрузки, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601).

2.12. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 4.4 Порядка определения учебной нагрузки, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601.

2.13. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев (п. 4.3 Порядка определения учебной нагрузки, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601).

2.14. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в



ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц (п. 4.4 Порядка определения учебной нагрузки, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601).

2.15. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.16. Преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным предыдущими пунктами настоящего Договора, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

2.17. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

2.18. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора с педагогическими Работниками (без изменения их трудовой функции) допускается, как правило, на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа учебных групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы колледжа и т.д.).

3. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

3.1.1. Соглашение сторон;

3.1.2. Истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3.1.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника;

3.1.4. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

3.1.5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

3.1.6. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

3.1.7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

3.1.8. Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

3.1.9. Отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

3.1.10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

3.1.11. Нарушение установленных законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

3.2. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.



3.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за три месяца, представлять представителю работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.4. О возможном массовом высвобождении работников информация в Совет колледжа, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Применительно к колледжу высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более Работников в течение 30 календарных дней, 60 и более работников в течение 60 календарных дней или 100 и более работников в течение 90 календарных дней.

3.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.6. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.

3.7. Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.8. В случае реорганизации организации не допускать увольнения работников, имеющих трех и более детей, ребенка-инвалида, а также работников, которые являются родителями-одиночками;

3.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.10. При увольнении работника предпенсионного возраста (мужчины – с 58 лет, женщины – с 53 лет) по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством.

3.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3.12. Помимо оснований, указанных в статье 178 ТК РФ, работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с состоянием здоровья, препятствующем продолжению выполняемой работы.

3.13. Стороны коллективного договора договорились совместными действиями способствовать занятости педагогических работников. При принятии решения о сокращении численности или штата педагогических работников Работодатель действует в соответствии с законодательством РФ.

3.14. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по



расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

3.15. При экономической необходимости сокращения численности (штатов) Работодатель обязуется вначале использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутренних переводов высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;
- ознакомление со всем перечнем вакансий в колледже.

3.16. Работодатель обязуется кандидатуры для сокращения обсуждать с участием представителей Совета в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.17. Работодатель обязуется принимать меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет перепрофилирования структурных подразделений.

3.18. Порядок оформления прекращения трудового договора осуществляется на основании ст. 84.1 ТК РФ с учетом редакции Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учётом мнения Совета, индивидуальным графиком работы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

4.2. Для Работников колледжа устанавливается пяти или шестидневная рабочая неделя с двумя или одним выходным днем в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день – суббота, но при возникающей необходимости устанавливается другой день в качестве второго выходного дня.

4.3. По соглашению между Работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы;
- другой индивидуальный режим труда.

4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

4.5. В колледже для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.6. Нормальная продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 8 часов.

4.7. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет 7 часов;
- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа.

4.8. Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается с учетом медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами России.

4.9. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

4.10. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте



до 18 лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.12. Помимо оснований, указанных в статье 99 ТК, привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование.

4.13. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом.

4.14. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, у которых есть дети-инвалиды, работников, которые ухаживают за больными членами их семей по медицинскому заключению, матерей и отцов, которые воспитывают без супруга или супруги детей в возрасте до 14 лет, опекунов, которые воспитывают детей в возрасте до 14 лет, сотрудников, которые воспитывают ребенка в возрасте до 14 лет, если один из супругов работает вахтовым методом и родителей трех и более детей в возрасте до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет к сверхурочным работам, работе в ночное время, труду в выходные и праздники допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4.15. При этом такие сотрудники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ, работы в ночное время, в выходные или праздничные дни.

4.16. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.17. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа колледжа в целом или ее отдельных подразделений.

4.18. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

4.19. Для директора учреждения, руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, 40 часов в неделю и 8 часов в день (5 рабочих дней, при этом выходными днями считаются суббота и воскресенье) или индивидуальные графики работы.

4.20. Педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- 1) 6-дневная 36-часовая рабочая неделя устанавливается:
 - мастерам производственного обучения;
 - социальным педагогам;
 - руководителям физического воспитания;
 - преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.
- 2) 5-дневная 36-часовая рабочая неделя устанавливается:
 - педагогам дополнительного образования;



- методистам;
- старшим методистам;
- педагогам-психологам.

3) 720 часов в год преподавателям учреждения, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними. Рабочая неделя для педагогических работников в учреждении составляет 6 рабочих (учебных) дней, при этом выходным днем считается воскресенье.

4.21. Конкретная продолжительность рабочего времени преподавателей устанавливается с учётом объёмов учебной нагрузки.

4.22. Последовательность и чередование уроков в каждой учебной группе определяется расписанием занятий и распорядком дня, согласно графику учебного процесса.

4.23. О начале и окончании занятий, работники и обучающиеся Учреждения оповещаются звонком.

Расписание звонков:

1-й урок 8.30-9.15	4-й урок 11.25-12.10
2-й урок 9.25-10.10	5-й урок 12.30-13.15
3-й урок 10.30-11.15	6-й урок 13.25-14.10
7-й урок 14.30-15.15	10-й урок 17.25-18.10
8-й урок 15.25-16.10	11-й урок 18.20-19.05
9-й урок 16.30-17.15	12-й урок 19.15-20.00

4.24. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (организаций), утвержденными в установленном порядке (Приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»). Распределение рабочего времени между видами работ производится педагогическим работником по согласованию с его непосредственным руководителем.

4.25. Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах организаций СПО, предусмотрена с 1 сентября 2021г. выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) в размере 5 тысяч рублей (далее—выплата).

4.26. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок, в том числе с сохранением размеров выплат (доплат) из бюджета субъекта Российской Федерации, которые осуществлялись по состоянию на 31 августа 2020 года.

4.27. При осуществлении выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам организаций СПО за счет средств федерального бюджета рекомендуется организовать ее раздельное начисление и выплату получателям, формируя в отдельную ведомость применительно к порядку, предусмотренному в разъяснениях, направленных в адрес руководителей высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации письмом Минпросвещения России от 21 августа 2020 г. №ВБ-1625/08.

4.28. При этом формирование таких выплат в отдельную ведомость не должно влиять на учет ежемесячного денежного вознаграждения, финансовое обеспечение которых осуществляется из средств субъектов Российской Федерации, при исчислении среднего заработка педагогических работников во всех случаях его определения.



4.29. Регулирование вопросов, связанных с возложением на педагогических работников организаций СПО дополнительных видов работ по классному руководству (кураторству), целесообразно осуществлять в том же порядке, который применяется при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре организации СПО, заключаемом (дополняемом) в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.30. Применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в коллективном договоре целесообразно предусмотреть следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах:

а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);

в) преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;

г) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

д) временное замещение длительноотсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

е) возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

4.31. Осуществление классного руководства (кураторства), регулируется локальными нормативными актами организаций СПО, определяющими права, обязанности, ответственность классного руководителя (куратора)/

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство (кураторство) с номером курируемой группы, рекомендуется размещать на официальном сайте организации СПО.

4.32. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах СПО, в том числе с выплатой ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждую группу, целесообразно учитывать следующее:

4.32.1. Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определены номенклатурой, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022г. №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

4.32.2. Должностные обязанности педагогических работников, которые определены разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010г. №761н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010г. регистрационный №18638), не предусматривают выполнение функций классного руководства (кураторства).

4.32.3. Функции классного руководства (кураторства) являются для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в



трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

4.32.4. Дополнительные выплаты за осуществление классного руководства (кураторства), включая выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) в размере 5 тыс. руб., относятся к выплатам компенсационного характера.

4.32.5. Педагогическим работникам за осуществление функции классного руководства (кураторства) может выплачиваться ежемесячное денежное вознаграждение не более, чем в двух учебных группах организаций СПО, по 5000 руб. за каждую учебную группу (пункт 10 Правил).

4.32.6. Выполнение функций классного руководства (кураторства), в том числе в двух и более учебных группах, включая временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам, может быть возложено на педагогического работника только с его письменного согласия.

4.32.7. В случае необходимости выполнения функций классного руководства (кураторства) в учебных группах организаций СПО могут осуществлять преподаватели из числа руководителей и других работников СПО, осуществляющие преподавательскую деятельность в таких группах.

4.32.8. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учебной нагрузки и заработной платы, что предусмотрено пунктом 2.6 Приложения № 2 к приказу 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) (далее — приказ № 1601).

4.32.9. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском (пункт 4.6 Приложения № 2 к приказу № 1601).

4.33. Ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время, и учитывается при:

а) определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

б) определении с 2023 г. единого налогового платежа в Социальный фонд России (СФР) (ЕНП);

в) применении районных коэффициентов к заработной плате работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях), а также при выплате процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

а) расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

б) исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».



При этом если в течение месяца часть времени приходится на работу в должности, а часть времени связана с временной нетрудоспособностью, то работнику за часть календарного месяца будет пропорционально начислена заработная плата с учетом денежного вознаграждения, а за дни нетрудоспособности - пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в порядке, установленном положениями Федерального закона № 255-ФЗ. При этом за первые 3 дня временной нетрудоспособности пособие выплачивается за счет средств работодателя (пункт 1 части 2 статьи 3 Федерального закона № 255-ФЗ).

4.34. Следует учитывать, что достижение показателей заработной платы педагогических работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, Росстатом рассчитывается без учета федеральных выплат в размере 5 000 рублей, установленных за классное руководство — (кураторство) — педагогическим работникам — образовательных организаций общего образования и среднего профессионального образования.

4.35. При реализации воспитательной работы в рамках осуществления педагогическими — работниками — деятельности по — классному — руководству (кураторству) рекомендуется использовать методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях, разработанные Минпросвещения России совместно с Общероссийским Профсоюзом образования и рабочей группой по вопросам совершенствования государственной политики в сфере развития информационного общества Комитета Совета Федерации по конституционному законодательству и государственному строительству, и направленные в адрес исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, письмом Минпросвещения России от 12. мая 2020 г. № ВБ-1011/08.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Выходным днем в колледже является воскресенье.

5.2. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе, в течение перерыва между занятиями (перемен). Перерыв для отдыха и питания для других Работников устанавливается в трудовых договорах и может быть установлен продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ч. 1 ст. 108 ТК РФ).

5.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

5.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

5.5. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.6. Работодатель ежегодно не позднее чем за две недели до наступления календарного года утверждает график отпусков и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.



5.7. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.8. Председателю Совета колледжа предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

5.9. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

5.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»).

5.11. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности колледжа. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом директора колледжа.

5.12. Работающим в учреждении инвалидам (независимо от группы инвалидности) предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.13. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- со свадьбой самого работника – 4 дня;
- свадьбой детей – 2 дня;
- смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня;
- рождением ребенка – 2 дня.

5.14. Учреждение предоставляет работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работникам — одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работникам-отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, на основании их письменного заявления ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.15. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям на основании письменного заявления работника. Переносить этот отпуск на следующий рабочий год нельзя.

5.16. Отпуска за свой счет предоставляются работникам по любой уважительной причине. Это могут быть, например, семейные обстоятельства: свадьба члена семьи, болезнь родителей, проживающих в другом городе, и т. п. Признать ту или иную причину уважительной или нет, работодатель решает самостоятельно. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон. (часть 1 статьи 128 ТК)

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет роста эффективности финансово-хозяйственной деятельности колледжа, внедрения новой техники и технологии, прогрессивных систем организации труда и заработной платы.

6.2. Заработная плата работнику колледжа устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в колледже системой оплаты труда.

6.3. Система оплаты труда работников колледжа, включая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера, в том числе премирование, устанавливается локальным нормативным актом - Положением



об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж технологий машиностроения (далее – Положение об оплате труда), принимаемым в соответствии со ст. 135 ТК РФ с учетом мнения представительного органа работников – Совета колледжа.

6.4. Положение об оплате труда работников колледжа разрабатывается на основании трудового законодательства, нормативных правовых актов Российской Федерации и Ростовской области, с учетом единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Регионального отраслевого соглашения между министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Ростовской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

6.5. Условия оплаты труда работника колледжа, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, Положением об оплате труда.

6.6. Условия оплаты труда, определенные настоящим Договором, Положением об оплате труда, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7. Заработная плата работника колледжа зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

6.8. Работникам колледжа предоставляются государственные гарантии по оплате труда, предусмотренные законодательством.

6.9. Выплата заработной платы Работнику производится не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка:

25-го числа каждого месяца – заработная плата за первую половину текущего месяца пропорционально отработанному времени;

10-го числа каждого месяца, следующего за расчетным – заработная плата за вторую половину месяца, окончательный расчет за отработанный месяц, пропорционально фактически отработанному времени.

6.10. В конце календарного года за вторую половину декабря месяца – до конца текущего календарного года.

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

6.12. Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на счета, открытые в кредитных организациях. Работник имеет право заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.13. Совет колледжа обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся педагогическим работникам.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Работодатель с учётом мнения Совета согласно ст. 196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития колледжа;



7.2. В случае производственной необходимости, в целях более эффективного выполнения Работником трудовых обязанностей, повышения профессионального уровня Работника, Работодатель по собственной инициативе и за свой счет имеет право направить Работника (с отрывом или без отрыва от работы) на дополнительное обучение/переобучение (в т.ч. профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование), вне зависимости от формы такого обучения (повышение квалификации, профессиональную подготовку/переподготовку, предаттестационную подготовку и т.п.), независимую оценку квалификации, с сохранением за Работником прежнего места работы и средней заработной платы.

В свою очередь Работник обязуется:

7.3. Успешно освоить дополнительное обучение, успешно пройти итоговую аттестацию по образовательной(ым) программе(ам) дополнительного обучения, независимую оценку квалификации, получить документ, подтверждающий повышение квалификации, профессиональную подготовку/переподготовку;

7.4. продолжить работу у Работодателя по своей и/или освоенной специальности/профессии в соответствии с повышенной квалификацией, профессиональной подготовкой/переподготовкой и т.п.;

7.5. после получения документа, подтверждающего прохождение и получение дополнительного обучения, проработать у Работодателя не менее одного года;

7.6. После получения документа, подтверждающего прохождение и получение дополнительного обучения: повышения квалификации, профессиональной подготовки/переподготовки, независимой оценки квалификации (далее по тексту – дополнительное обучение), проработать у Работодателя не менее одного года (далее по тексту – «срок обязательной работы»);

7.7. На основании ст. 249 Трудового кодекса РФ Работник обязуется полностью (в 100% размере) возместить Работодателю денежные средства, перечисленные Работодателем организации-исполнителю на оплату дополнительного обучения Работника, а также все иные документально подтвержденные расходы (затраты) Работодателя, связанные с дополнительным обучением Работника (в т.ч. командировочные, транспортные расходы, расходы, связанные с проживанием и т.п.), далее по тексту – «расходы (затраты)», в следующих случаях:

7.7.1. Отчисления Работника по инициативе организации-исполнителя за академическую неуспеваемость, нарушение учебной дисциплины, правил внутреннего распорядка организации;

7.7.2. Отчисления Работника из организации-исполнителя по собственному желанию без уважительных причин;

7.7.3. Увольнения Работника из организации Работодателя по собственному желанию без уважительных причин до истечения выше установленного срока обязательной работы, а также увольнения Работника до истечения выше установленного срока обязательной работы по инициативе Работодателя за нарушение трудовой дисциплины, совершение других виновных действий, за которые пунктами 5, 6, 7, 8, 11, 14 части первой статьи 81 или пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ предусмотрено увольнение с работы по инициативе Работодателя;

7.8. Взыскание с Работника вышеуказанных расходов (затрат), размер которых не превышает средний месячный заработок Работника, осуществляется по распоряжению Работодателя (приказу руководителя организации Работодателя) путем единовременного или поэтапного удержания расходов (затрат) из заработной платы Работника;

7.9. Взыскание с Работника вышеуказанных расходов (затрат), в сумме, превышающей средний месячный заработок Работника, осуществляется Работодателем в судебном порядке;

7.10. Допускается возмещение Работником вышеуказанных расходов (затрат) с рассрочкой или отсрочкой платежа. В этом случае Работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении расходов (затрат) с указанием конкретного(ых) срока(ов) платежа(ей);

7.11. С согласия Работодателя возмещение Работником расходов (затрат), связанных с дополнительным обучением, может осуществляться путем внесения Работником денежных средств на расчетный счет Работодателя;



7.12.С согласия Работодателя Работник может передать Работодателю для возмещения расходов (затрат) равноценное имущество;

7.13.Возмещение расходов (затрат) производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю;

7.14.В случае нарушения или неисполнения (полностью или частично) Работником вышеуказанных обязательств, Работодатель вправе взыскать с Работника документально подтвержденные расходы (затраты) Работодателя, связанные с дополнительным обучением Работника, в судебном порядке в соответствии с законодательством РФ;

7.15.В случае увольнения Работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении расходов (затрат), связанных с дополнительным обучением, но отказался их возместить (полностью или частично), или возместил не в полном размере, непогашенная задолженность взыскивается с Работника в судебном порядке в соответствии с законодательством РФ.

Работодатель обязуется:

7.16. Не обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование/профессиональную подготовку/переподготовку/повышение квалификации за счет своих собственных средств, в том числе, не включать такие условия в трудовые договоры;

7.17. Осуществлять обеспечение прохождения работником дополнительного профессионального образования /профессиональную подготовку/переподготовку/повышение квалификации педагогических работников по профилю педагогической деятельности в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации");

7.18. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель в области обеспечения социальных гарантий работающих в колледже обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять его в порядке, установленном законодательством;
- своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;
- обеспечивать защиту персональных данных Работников в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ "О персональных данных" и Положением об обработке и защите персональных данных работников колледжа;
- оказывать материальную помощь Работникам колледжа на основании Положения об оплате труда

8.2. Работодатель применяет к Работникам колледжа, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, виды поощрений на основании Постановления Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области».

9. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

9.1.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;



- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
 - соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - проведение специальной оценки условий труда, включая создание и функционирование системы управления охраной труда, соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда, систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку, реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
 - проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
 - недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
 - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
 - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
 - расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
 - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - ознакомление работников с требованиями охраны труда;
 - разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;
 - в целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития 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.
- Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

9.1.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;



- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

9.2. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

9.3. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством.

9.4. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

9.5. 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 и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

9.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

10.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- 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;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

10.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

10.3. Работодатель в области обеспечения социальных гарантий работающих в колледже обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять его в порядке, установленном законодательством;
- своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;
- обеспечивать защиту персональных данных Работников в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ "О персональных данных" и Положением об обработке и защите персональных данных работников Колледжа
- оказывать материальную помощь работникам колледжа на основании Положения об оплате труда в следующих случаях:
 - рождение ребенка;
 - вступление в законный брак;
 - увольнение в связи с выходом на пенсию;
 - в связи с наступлением юбилейных дат;
 - смерть близких родственников;
 - заболевание работника или членов его семьи;



- утрата личного имущества в результате пожара, наводнения или другого стихийного бедствия;
- в иных случаях повлекших сложную жизненную ситуацию.

В течении календарного года материальная помощь может быть оказана неоднократно в зависимости от оснований и финансовых возможностей учреждения.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда и сформированного за счет средств

За счет средств полученных от приносящей доход деятельности работникам могут выплачиваться премии по итогам работы, в целях поощрения за результаты труда, руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут выплачиваться премии по итогам работы за определенный период на основании приказов руководителя. Система показателей и условия премирования утверждаются приказом руководителя.

Все премиальные выплаты осуществляются при наличии финансовой возможности.

10.4. Работодатель применяет к Работникам колледжа, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, виды поощрений: объявляет благодарность, выплачивает премию по итогам работы и в целях поощрения за труд, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии (ч. 1 ст. 191 ТК РФ);

10.5. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть предоставлены к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

11. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

11.1. Настоящий Договор вступает в силу « 22 » декабря 2023 г. и действует в течение трех лет. По истечении установленного срока Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора еще на срок не более трех лет.

11.2. Утверждение договора осуществляется на Общем собрании трудового коллектива, а затем по их поручению и поручению Совета подписывается директором колледжа и председателем Совета.

11.3. Согласованное решение о внесении изменений и дополнений в настоящий договор принимается после их одобрения и утверждения Советом, после чего изменения и дополнения подписываются уполномоченными представителями Сторон: от Работодателя – директором колледжа, от Работников – председателем Совета.

11.4. Все изменения и дополнения к настоящему договору являются неотъемлемой его частью договора и имеют с ним равную юридическую силу.

11.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, при реорганизации путем преобразования, расторжения трудового договора с директором колледжа (ст.43 ТК РФ).

11.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.7. При смене формы собственности колледжа настоящий договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

11.8. При реорганизации или смене формы собственности колледжа любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.9. При ликвидации колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.10. Работодатель Коллективным договором доводит до сведения работников, что их личные дела хранятся 75 лет с момента заключения трудового договора.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ



12.1. Стороны, подписавшие настоящий Договор, несут ответственность за выполнение взятых на себя обязательств в соответствии с действующим законодательством РФ, а также Уставом и локальными актами колледжа.

12.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего договора виновная Сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.

12.3. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

12.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения Сторонами двусторонних обязательств.

12.5. В течение трех календарных дней с момента подписания договора Стороны должны обеспечить ознакомление с его содержанием всех Работников колледжа и лиц, вновь принимаемых на работу.

12.6. В течение семи календарных дней после подписания настоящего договора во исполнение ч. 1 ст. 50 ТК РФ Стороны обязуются направить настоящий договор в отдел по труду Администрации Первомайского района г. Ростова-на-Дону для уведомительной регистрации.

12.7. При реорганизации или смене формы собственности колледжа любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

12.8. Настоящий Договор подписан в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

13. ПОДПИСИ СТОРОН

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

/_____/

ОТ РАБОТНИКОВ:

/_____/

Настоящий Коллективный договор не противоречит законодательству Российской Федерации и прошел уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области «__»____20__ г.