

Представитель работодателя:

И.о. директора

ГБПОУ РО «ДонТКИиБ»

 А.А. Санжаров

«27» июня 2025 г.



Представитель работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

 Т.Ю. Пойманова

«27» июня 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Ростовской области

«Донской техникум кулинарного искусства и бизнеса»

с 28.06.2025 по 27.06.2028

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

Регистрационный № _____
от _____

г. Ростов-на-Дону

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения, права и обязанности сторон	4
3.	Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости	7
4.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	8
5.	Режим труда и отдыха	9
6.	Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты	11
7.	Улучшение условий и охраны труда	16
8.	Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями	18
9.	Гарантии деятельности профсоюзной организации	18
10.	Ответственность за выполнение коллективного договора	19
11.	Заключительные положения	20

Приложение: Правила внутреннего трудового распорядка работников
ГБПОУ РО «ДонТКИиБ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Донской техникум кулинарного искусства и бизнеса» (далее – Техникум) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке исполняющего обязанности директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Донской техникум кулинарного искусства и бизнеса» **Санжарова Андрея Анатольевича** и работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя первичной профсоюзной организации Техникума **Поймановой Татьяны Юрьевны**.

1.3. Договор заключен на срок 3 (три) года – с 28.06.2025 по 27.06.2028, и вступает в силу с момента подписания. Договор продолжит действие и при изменении подписавших его лиц.

1.4. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.4.1. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном обеспечении работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4.2. Действие настоящего Договора распространяется на всех членов трудового коллектива Техникума, независимо от членства в профсоюзе.

1.4.3. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Техникума, не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.4.4. При изменении законодательства РФ условия настоящего Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с новыми положениями законов РФ, считаются недействительными.

1.4.5. Во исполнение настоящего Договора в Техникуме могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.4.6. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.4.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.4.8. Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

1.4.9. Работодатель признает в качестве высшего органа самоуправления трудового коллектива – Общее собрание работников, а в качестве представительного органа трудового коллектива – профсоюзный комитет работников Техникума (далее – профсоюзный орган), поскольку последний уполномочен Конференцией трудового коллектива представлять их интересы в области трудовых и связанных с ними социально-экономических отношений.

1.4.10. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего Договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.4.11. На период действия Договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок.

1.4.12. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.4.13. При смене учредителя техникума действие Договора сохраняется в течение 3-х месяцев, после чего заключается новый Договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий, что фиксируется в отдельном соглашении, принятым в порядке, установленном для заключения коллективных договоров с обязательной регистрацией в органах по труду.

1.4.14. Размер средств, направляемых для удовлетворения претензий работников, определяется работодателем по согласованию с председателем профкома Техникума.

1.4.15. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном действующим законодательством.

1.4.16. Положения, предусматривающие гарантии и льготы, распространяются только на работников, чье место работы в Техникуме является основным.

1.4.17. В случае, когда путем предоставления недостоверных сведений, работник воспользовался гарантиями и льготами, не положенными ему, он обязан возместить полученные денежные средства в добровольном или судебном порядке.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок.

2.2. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами Техникума, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. В соответствии со статьей 351.1 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), при поступлении на работу, связанную с трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних требуется предоставление справки об отсутствии судимости.

2.5. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.6. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Техникума и других работников;
- способствовать выполнению производственных задач по выпуску конкурентоспособных специалистов;
- повышать свой профессиональный уровень;
- укреплять свое здоровье;
- поддерживать имидж Техникума;
- соблюдать педагогическую этику;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности

имущества Техникума (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.7. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами (в соответствии со статьей 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено);
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу техникума и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

2.8. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Учредителя – Министерства общего и профессионального образования Ростовской области, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Техникума в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- разрабатывать план социально-экономического развития Техникума;
- технически оснащать Техникум с целью повышения эффективности учебного процесса;
- способствовать конкурентоспособности выпускаемых специалистов;
- информировать трудовой коллектив о перспективах развития учебного заведения его финансовом положении и другим вопросам;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость важное условие благополучия работников.

Работодатель обязуется не производить сокращение численности или штата работников, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка: сокращение бюджетного набора и финансирования Учредителем. Прежде, чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников. При уменьшении бюджетного набора работодатель вправе предложить уменьшить педагогическую нагрузку, перевести на другую работу или уволить по сокращению численности или штата. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Реорганизационные процедуры проводятся по инициативе Учредителя на основе действующего законодательства.

3.3. При массовом высвобождении работодатель, с учетом мнения профсоюзного органа, предусматривает:

- разработку плана переобучения, повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора, предусмотрев сохранение средней заработной платы на период обучения;
- сохранение за высвобождаемыми работниками социальных льгот, предусмотренных для работников данной организации;
- оказание единовременной помощи в размере до 100% от тарифной ставки (оклада) при наличии средств, распространяется только на работников, чье место работы в Техникуме является основным.

3.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры техникума, реорганизацией, а также сокращением численности или штата рассматриваются в соответствии с уставом техникума.

3.5. При сокращении работодатель обязуется предварительно, не менее чем за 3 месяца, в письменной форме уведомлять профсоюзный орган о сокращении численности или штата, предоставить планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, с учетом графика учебного процесса, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

3.6. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учебного заведения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ограничение круга совместителей, временных работников.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в статье 179 ТК РФ, а также лиц, увольнение которых не допускается (статьи 261 и 269 ТК РФ), имеют лица:

- проработавшие в техникуме свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет;
- имеющие ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

4.1. В целях эффективности работы техникума, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защиты, работодатель с учетом мнения профсоюзного органа:

- разрабатывает единый план подготовки, стажировки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, на производстве, и доводит его до сведения работников;
- работодатель предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших учебных заведениях, дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством (данные льготы распространяются только на работников, чье место работы в Техникуме является основным);
- обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией при наличии вакансии;

- предусматривает при заключении трудового договора с работниками, условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации;
- при оплате работодателем частично или полностью обучения или переподготовки работников Техникума, работник обязан отработать в соответствии с полученной специальностью, профессией после окончания обучения 3 года в Техникуме, согласно заключенному договору. При увольнении ранее срока, предусмотренного договором, с работника взыскивается стоимость обучения пропорционально отработанному времени.

Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующий уровень образования впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка (статья 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного органа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, с учетом специфики работы.

5.2. Для работников из числа административного, управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени преподавателей устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом техникума. Верхний предел учебной нагрузки преподавателей не может превышать 1440 часов.

5.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя, (сверхурочные работы, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

5.5. Привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работа в нерабочие праздничные (выходные) дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, оплачивается в размере двойной часовой ставки (части должностного оклада за час работы) сверх оклада. При расчетах принимается количество рабочих часов по норме соответствующего месяца.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка, который используется по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

5.7. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, работникам моложе 18 лет – 31 календарный день, инвалидам не менее 30 календарных дней, педагогическим работникам 56 календарных дней.

5.9. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Очередной отпуск всем категориям работников предоставляется, как в летнее и каникулярное время, так и в течение учебного года.

5.10. Супругам, работающим в техникуме, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с работодателем.

5.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.12. Педагогическим работникам техникума не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск продолжительностью до одного года (на усмотрение работодателя).

5.13. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению и с согласия работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет – до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет – 12 дней, сверх установленных законодательством (статья 262 ТК РФ) дополнительных оплаченных выходных дней;
- одинокой матери (отцу), имеющим ребенка до 14-ти лет – 7 дней;
- для ликвидации аварии в доме – 2 дня;
- в связи с 60-летним юбилеем женщины, 65-летним юбилеем мужчины – 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 2 дня;
- родителям, в связи с проходами сына в армию – 2 дня;
- родителям ребенка, идущего в первый класс – 1 день (1 сентября или в другой первый день начала занятий);
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок по заключению органов здравоохранения;
- в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ.

5.15. Работодателем проводятся мероприятия по привлечению работников к занятиям физической культурой и спортом:

- предоставление работникам спортивного зала и инвентаря для занятий физической культурой и спортом;
- проведение бесед о здоровом образе жизни, вреде курения с привлечением медицинских работников.

6. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников Техникума производится в соответствии с законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, а также в соответствии со штатным расписанием и Положением по оплате труда работников Техникума.

6.3. 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 законодательством.

6.4. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

6.5. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются Положением об оплате труда техникума, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных постановлением Правительства Ростовской области.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают:

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

выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении

для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников устанавливаются на основе профессиональных квалифицированных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

6.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области.

6.7. Выплата компенсационного характера за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ и составляет 20% должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

6.8. Работа в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размерах не менее чем это предусмотрено законодательством.

6.9. Заработная плата выплачивается работникам Техникума 7 и 22 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) в соответствии со статьей 136 ТК РФ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В соответствии со статьей 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Выплата осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках по личному заявлению работника. В соответствии со статьей 136 ТК РФ 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.

Расчетные листки выдаются работникам не ранее, чем за 2 дня до срока выплаты заработной платы за вторую половину месяца в бухгалтерии техникума по просьбе работника.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ), кроме случаев, оговоренных в ТК РФ. Согласно статье 142 ТК РФ за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

6.10. Время простоя работника оплачивается в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

6.11. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если работодатель не провел своевременную их выплату, отпуск по требованию работника может быть перенесен.

6.12. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

6.13. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается исходя из фактической годовой педагогической нагрузки, специфики учебного процесса и выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом техникума.

Рабочее время педагогических работников состоит из нормируемой части, которая включает проводимые учебные занятия, а также педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом техникума, правилами внутреннего распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, и может быть связана с:

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;
- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой техникума, директором техникума;
- самообразованием;
- повышением квалификации.

Техникум самостоятельно устанавливает нормы времени для расчета учебной и других видов работ с учетом от их продолжительности и короткие перерывы между ними.

6.14. Для работников устанавливается пяти - или шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним или двумя выходными днями в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной неделе устанавливается трудовым договором. Для преподавателей устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье, а для руководителей, служащих и рабочих шести- или пятидневная рабочая неделя согласно трудовому договору и правилам внутреннего трудового распорядка. Привлечение к работе преподавателей (в частности в сессионный период по графику учебного процесса) и других работников в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях с письменного согласия работника и по приказу директора. При этом по согласованию с работником ему предоставляется либо другой день отдыха, либо производится оплата труда в соответствии с Трудовым законодательством РФ.

6.15. Во время зимних каникул, а также в период летних каникул не совпадающих с отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

6.16. 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.

Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (по заявлению):

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.17. В соответствии со статьей 602 ТК РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

6.18. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств, трудовой коллектив вправе создавать наблюдательные комиссии в соответствии с действующим законодательством.

6.19. Работники подлежат социальному страхованию в порядке и на условиях действующего законодательства РФ.

6.20. С 1 сентября 2021 года педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство в учебных группах), установлено ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 000 (пять тысяч) рублей с сохранением ранее установленных выплат за осуществление классного руководства.

6.21. Обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения педагогических работников за классное руководство (кураторство) в размере 5 000 рублей осуществляется из федерального бюджета.

При регулировании вопросов, связанных с осуществлением педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах, в том числе с выплатой ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 000 рублей за каждую группу, необходимо учитывать следующее:

Осуществление классного руководства (кураторства) в группах СПО не входит в должностные обязанности педагогических работников, которые определены квалификационными характеристиками, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761.

Классное руководство (кураторство) является 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.

Дополнительные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства (кураторства), включая выплату в размере 5 000 рублей, именуемую «ежемесячное денежное вознаграждение», относятся к выплатам компенсационного характера.

Осуществление педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах регулируется следующими положениями:

а) недопустима в течение учебного года и в каникулярный период отмена 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) недопустимы изменения или отмена педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);

в) необходимо осуществлять преемственность 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 должно происходить 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) возможно временное замещение длительно отсутствующего 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) возможна отмена выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником работы по классному руководству;

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

а) своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной и электробезопасности работников техникума в соответствии с законодательством;

б) обеспечить работников бесплатно спецодеждой, спец. обувью и др. средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. Своевременно производить ее чистку, стирку, ремонт, замену преждевременно потерявших свои защитные свойства не по вине работника спецодежду, спецобувь и другие СИЗ за счет средств работодателя;

в) организовывать проведение обязательных медицинских осмотров (обследований) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

г) обеспечивать работников за счет собственных средств смывающими средствами согласно утвержденного перечня бесплатной выдачи сотрудникам Техникума данных средств, в соответствии с утвержденными нормами при работах, связанных с загрязнением;

д) обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места, вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием;

е) информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

ж) осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

з) обеспечить подразделения необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда;

и) выделять на фонд охраны труда средства из бюджетного и внебюджетного финансирования для выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 ТК РФ).

Конкретный размер доплат, количество дней дополнительного отпуска, сокращенная рабочая неделя, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда;

к) проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2. Работодатель имеет право:

а) не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

б) расторгнуть трудовой договор с работником в случае установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления последствий (статья 81 ТК РФ).

7.3. Работники обязуются:

а) соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения на рабочем месте;

б) использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, соблюдать трудовую технологическую дисциплину;

в) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Технике;

г) проходить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

д) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.4. Каждый работник имеет право на охрану труда, в том числе:

а) на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

б) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

в) на получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

г) на обучение по охране труда за счет средств работодателя;

д) в соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

е) на обращения в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

ж) на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

8.1. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

8.2. Работодатель обязуется при наличии финансовых возможностей предоставлять работникам Техникума:

- частичную компенсацию расходов на оздоровление и санаторно-курортное лечение;
- обеспечить пополнение аптечек первой помощи, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом;
- уменьшать стоимость обучения в Техникуме для детей сотрудников, для которых работа в Техникуме является основной при условии получения детьми первого профессионального образования:

а) при стаже работы в техникуме более 10 лет – до 20%;

б) при стаже работы в техникуме более 15 лет – до 50%.

Данные льготы предоставляются по личному заявлению работника и утверждаются на Совете Техникума.

8.3. Предоставление материальной помощи.

При наличии достаточных средств от приносящей доход деятельности работодатель вправе оказывать единовременную материальную помощь по следующим основаниям:

- в связи с юбилейными датами (60 лет, 65 лет и далее через каждые пять лет);
- в связи с бракосочетанием (вступающих в первый брак);
- в связи с рождением ребенка;
- неработающим пенсионерам – ветеранам техникума в праздничные даты;
- на погребение: работника техникума, близких родственников работника техникума, пенсионера – ветерана техникума.

Работодатель имеет право при наличии финансовых возможностей:

- организовывать за свой счет праздничные обеды, приобретать подарки к праздничным датам работникам или бывшим работникам – ветеранам техникума;
- производить частичную оплату поминального обеда, венков, цветов и т.п. при смерти работника или бывшего работника – ветерана техникума.

Социальные гарантии, указанные в настоящем пункте, распространяются только на работников, чье место работы в Техникуме является основным.

Под ветераном техникума понимаются лица, проработавшие 20 и более лет в техникуме непрерывно и ушедшие на пенсию из техникума, т.е. техникум является последним местом работы.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель признает:

- неукоснительно соблюдать право работников на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов;
- профсоюзный орган является правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом социально-экономических вопросов;
- за профсоюзом право на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, настоящим Договором, расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне администрации. Представители профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.

9.2. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профсоюзного органа:

- безвозмездно предоставляет помещение для работы самого профсоюзного органа, а также для проведения профсоюзных собраний; предоставляет бесплатно транспортные средства и средства связи; беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности техникума, в т.ч. по социально-культурным вопросам;
- гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии заблаговременного согласования профсоюзным органом времени их проведения за три дня.

9.3. Профсоюзный орган гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих прав и интересов.

9.4. Профсоюзный орган:

- осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников;
- вносит предложения работодателю по социально-трудовым вопросам и участвует в их рассмотрении;
- осуществляет общественный контроль за использованием средств, направляемых на проведение социально-культурных мероприятий, оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств.

9.5. По письменному заявлению работников работодатель не препятствует безналичному удержанию из заработной платы членов профсоюза членских взносов и их перечислению в распоряжение профсоюзного органа.

9.6. Работодатель участвует (по приглашению профсоюзного органа) в обсуждении вопросов профсоюзной деятельности.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на собрании (конференции) работников техникума. Контроль за выполнением договора осуществляется сторонами, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении условий Договора, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению договора подлежат привлечению к административной ответственности согласно действующему законодательству.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование Договора и ознакомление с ним работников техникума в 3-х дневной срок с момента его подписания.

11.2. Работодатель обязуется направить настоящий Договор, равно как и всевозможные его изменения и дополнения в Министерство труда и социального развития Ростовской области на регистрацию в течение 7 календарных дней со дня его подписания сторонами.

11.3. Контроль за выполнением Договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании (конференции) работников.

11.4. Комиссия проверяет выполнение Договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся 2 раза в год с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

11.5. Профком вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения Договора. При необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения настоящего договора.

11.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.7. За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий стороны договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.8. Если условия хозяйственной деятельности Техникума ухудшаются или Техникуму грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Техникума, о чем составляется соответствующий документ. Не допускается применение мер, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством.

11.9. При реорганизации Техникума Договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

11.10. При смене учредителя Техникума действие Договора сохраняется в течение трех месяцев, после чего заключается новый Договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий.

11.11. При ликвидации Техникума в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Договор действует в течение всего срока ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по настоящему Договору удовлетворяются до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.

Приложение к Договору: Правила внутреннего трудового распорядка работников
ГБПОУ РО «ДонТКИиБ».