

Государственное областное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Липецкий металлургический колледж»

ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж»
398008, г. Липецк, ул. Фрунзе, 91

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021-2024 г.г.

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива

ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж»
«15» апреля 2021 года

Подписан: « 22 » апреля 2021 года

Директор ГОАПОУ «Липецкий
металлургический колледж»
Уколов Алексей Вячеславович

Председатель первичной профсоюзной
организации ГОАПОУ «Липецкий
металлургический колледж»
Порядин Владислав Иванович

г. Липецк



1 Общие положения

1.1 Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж».

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, нормативными правовыми актами Липецкой области, Областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2024 годы и другими законодательными и нормативными актами в целях определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, и создания благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами.

1.2 Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке директора ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж» и Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж».

1.3 Коллективный договор заключен Работниками и Работодателем в лице их представителей:

- от имени Работников – председатель профсоюзной организации ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж»;
- от имени Работодателя – директор Колледжа.

1.4 Коллективный договор подписывают:

- со стороны Работников – председатель профсоюзной организации;
- со стороны Работодателя – директор Колледжа.

1.5 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.6 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Колледжа, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7 Льготы и гарантии, предоставляемые по ходатайству профсоюзного комитета за счет средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюзной организации.

1.8 Для достижения поставленных целей:

– Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Колледже, и не позднее чем в течение 7 (семи) дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

– Работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Колледже, путём предоставления выборному органу профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 3 (трех) рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

– Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

2 Права и обязанности работника

Работник имеет право:

2.1 На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и Коллективным договором.

2.2 На предоставление работы согласно трудовому договору и рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

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

2.4 На оплату временной нетрудоспособности.

2.5 На время отдыха (выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск) предусмотренный законодательством и нормативными правовыми актами колледжа.

2.6 Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.7 На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

Работник обязан:

2.8 Добросовестно выполнять условия заключенного трудового договора.

2.9 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.10 Соблюдать трудовую дисциплину.

2.11 Беречь и сохранять имущество Колледжа.

3 Права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

3.1 Осуществлять образовательную деятельность в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом, Правилами внутреннего распорядка и Положением об оплате труда работников Колледжа.

3.2 Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей по коллективному и трудовому договору.

3.3 Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4 Принимать локальные нормативные акты.

Работодатель признает за собой следующие обязанности:

3.5 Соблюдать действующие законодательные и нормативные правовые акты, условия коллективного и трудового договоров.

3.6 Осуществлять общий контроль деятельности Колледжа.

4 Права и обязанности профсоюзной организации

4.1 Работники Колледжа поручают первичной профсоюзной организации в лице председателя подписать настоящий коллективный договор.

Профсоюзной организации предоставляются следующие права:

4.2 Представлять и защищать законные права и интересы Работников: на труд и социальную защиту в области условий и оплаты труда; на охрану труда и безопасность в учебных мастерских; на социальное страхование и охрану здоровья; на пенсионное обеспечение; на ежегодные основные и дополнительные отпуска;

4.3 Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

4.4 Обеспечивать обязательное участие представителя профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя профсоюзной

организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5 Осуществлять контроль выполнения коллективного договора, локальных нормативных актов.

4.6 Осуществлять общественный контроль соблюдения трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.7 Председатель профсоюзной организации Колледжа:

– организует общественный контроль состояния безопасности жизнедеятельности, деятельности администрации по созданию и обеспечению здоровых условий труда и отдыха работников и студентов Колледжа.

4.8 Профсоюзный комитет в обеспечении контроля деятельности администрации по созданию здоровых и безопасных условий труда избирает от первичной профсоюзной организации Уполномоченного по охране труда, действующего на основе Положения об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, утвержденного Постановлением Исполкома Общероссийского Профсоюза образования от 26 марта 2013 года №13-10.

5 Гарантии социального партнерства

Работодатель и Профсоюзный комитет признают, что обеспечение социального партнерства между сторонами, ответственными за выполнение коллективного договора, является необходимым условием создания в Колледже отношений взаимного уважения и доверия.

Работодатель и должностные лица обязаны:

5.1 Соблюдать права профсоюза, предусмотренные Федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ.

5.2 Обеспечить необходимые условия для осуществления профсоюзного надзора и контроля, соблюдения в Колледже трудового законодательства и

коллективного договора.

5.3 Сохранять действующий порядок уплаты работниками членских профсоюзных взносов путем безналичного удержания из заработной платы и перечисления на счет Профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников.

6 Трудовой договор

6.1 Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие Правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудового договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с законодательством и настоящим коллективным договором, являются недействительными.

6.2 Трудовой договор с Работником Колледжа заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, с обязательным указанием причин его заключения.

6.3 При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

6.4 Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случае, когда Работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

6.5 Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения среднего профессионального или высшего образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;

- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и настоящим коллективным договором.

6.6 В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Условие об испытательном сроке должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на Работника полностью распространяется законодательство о труде.

6.7 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской

Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. При этом, наряду с обязательными условиями, (ст. 57 Трудового Кодекса Российской Федерации) включению в трудовой договор подлежат:

- конкретный размер устанавливаемого Работнику Колледжа оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- конкретные размеры устанавливаемых Работнику Колледжа выплат компенсационного характера и условия их начисления (за исключением выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника);

- перечень устанавливаемых Работнику выплат стимулирующего характера, а также основания начисления устанавливаемых Работнику Колледжа премиальных выплат (премий) и премируемые периоды;

- объем учебной нагрузки, установленный педагогическому Работнику Колледжа при приеме на работу.

6.8 Трудовой договор с Работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и скрепляется печатью.

Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

6.9 Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам Колледжа, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году. Объем учебной нагрузки педагогического Работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия

Работника.

6.10 Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

Должностные инструкции Работников Колледжа (педагогических работников, включенных в номенклатуру должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации), разрабатываются с учетом утвержденных профессиональных стандартов и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

6.11 При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания учебных предметов, учебных дисциплин, профессиональных модулей, практической подготовки. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

6.12 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее по совмещению или внутреннему либо внешнему совместительству помимо основной работы в Колледже, а также педагогическим Работникам других образовательных организаций и Работникам предприятий, учреждений и организаций (включая Работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.13 Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих

основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

6.14 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

6.15 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателем, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе Работодателя без согласия Работника в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам,
 - сокращения количества учебных групп;
 - простоя, когда Работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Колледже на все время простоя;
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу Работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

6.16 О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, при её наличии.

6.17 Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.18 Работодатель направляет проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом второй части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

6.19 Уведомление должно содержать информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.20 В случае сокращения численности или штата Работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование, проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения о возможном расторжении трудового договора с Работником по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации в профсоюзный комитет Колледжа.

6.21 В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) Работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

6.22 В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на

пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

7 Рабочее время

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1 Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж», утвержденного приказом директора, с учетом мнения профсоюзного комитета и принятого Общим собранием работников и студентов Колледжа.

7.2 Для директора Колледжа, заместителей директора Колледжа, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 Трудового кодекса Российской Федерации)

7.3 Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.4 Рабочее время педагогических работников Колледжа регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

7.5 Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском является рабочим временем педагогических и других Работников Колледжа, в эти периоды

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

7.6 Для отдельной категории Работников устанавливается сокращенное рабочее время в соответствии с действующим законодательством (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации) и приказом по Колледжу.

7.7 Начало и окончание ежедневной работы:

– работникам, для которых установлена нормальная продолжительность рабочего времени (не более 40 часов в неделю), с 8-00 до 16-30 часов (с

– для преподавателей график работы устанавливается расписанием учебных занятий и утверждается директором Колледжа.

7.8 Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней, уменьшается на 1 час (ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.9 Привлечение работников к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.10 Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации) и компенсации (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

7.11 Кроме общего порядка (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации), работники могут привлекаться к сверхурочной работе только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет,
- инвалиды – в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказаться от этих работ.

7.12 В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара,

наводнения, землетрясения эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

7.13 Согласие Работника на такой перевод не требуется. При этом Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе Работодателя, необходимыми для выполнения этим Работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному Работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости Работодатель проводит обучение Работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных Работодателем (ст.312.9 Трудового кодекса Российской Федерации).

8 Время отдыха

Работодатель обязуется:

8.1 Предоставить обеденный перерыв всем категориям Работников согласно утвержденному графику, продолжительностью не менее 30 минут (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.2 Выходными днями для работающих по графику пятидневной рабочей недели считать субботу и воскресенье. Иной порядок предоставления дней отдыха устанавливается с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Ежегодные отпуска.

8.3 Работникам Колледжа (за исключением педагогических работников) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 Трудовой кодекс Российской Федерации).

8.4 Педагогическим работникам (Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.5 Преподаватели, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

8.6 По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. Каждая из частей утверждается в графике отпусков (ст.125 ТК РФ)

8.7 Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска в связи с отзывом должна быть предоставлена работнику в удобное для него время в течение текущего года.

8.8 Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до наступления время отпуска. По письменному заявлению Работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (которая выплачивается одновременно с отпускными суммами) (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.9 Отпуск предоставляется Работодателем по утвержденному графику. График отпусков утверждается с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.10 Соблюдение графика обязательно для Работников Колледжа. О времени начала отпуска работник должен быть извещен за 2 недели до его начала.

8.11 При заболевании работника отпуск продлевается на число дней

нетрудоспособности.

8.12 Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется согласно действующему законодательству (ст. 128 ТК).

8.13 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, имеющим особый характер работы в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации (Приложение №1)

8.14 С учетом производственных и финансовых возможностей на основании личного письменного заявления Работника (по предъявлении подтверждающих документов) предоставляется кратковременный оплачиваемый отпуск по следующим основаниям:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) – 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня.

9 Заработная плата, материальное стимулирование и социальные гарантии

9.1 Работодатель обязуется при разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мотивированное мнение председателя Профсоюзного комитета.

9.2 Работодатель обязуется обеспечивать своевременный расчет и выплату заработной платы работникам Колледжа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 144), со штатным расписанием с учетом уровня квалификации, уровня профессиональной подготовки, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы и Законом Липецкой области от 07 октября 2008г. №182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и Постановлениями администрации Липецкой области от 12 мая 2020 г. №282 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования» и № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений», а

№ 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных учреждений», а также Положением об оплате труда работников ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж».

9.3 Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж»: размеры доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

9.4 Установление заработной платы Работников Колледжа, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования, относится к компетенции Работодателя.

9.5 Расходование бюджетных и средств от приносящей доход деятельности производить в соответствии с планом финансово - хозяйственной деятельности.

9.6 Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц 3 и 18 числа путем перечисления на лицевые счета Работников в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника.

9.7 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины Работодателя.

9.8 С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

9.9 Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

увеличения объема работ.

9.10 Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенного трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

9.11 Срок, в течение которого Работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем по соглашению сторон.

9.12 Работник имеет право отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

9.13 Производить доплату Работникам, имеющим государственные и отраслевые награды и звания в соответствии с действующим законодательством.

9.14 Производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в случаях, предусмотренных пунктами 5.19.1; 5.19.2; 5.19.3; 5.19.4. Областного отраслевого соглашения между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2024 годы заключенного 31.03.2021 года:

- по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

- по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 5 к Областному отраслевому соглашению, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и работа носит временный характер (срок не более 2 лет), в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда;

- за один год до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно - не менее

чем на один год;

- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно - эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации колледжа, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

9.15 Оказывать материальную помощь согласно Положению об оплате труда работников ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж» в течение календарного года предоставляется в размере 10 000 рублей по следующим основаниям:

- в связи с юбилейными датами (50 -, 60 - летием) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию по старости;
- продолжительной (свыше 1,5 месяцев) болезнью работника;
- в связи с бракосочетанием и рождением ребенка;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника и (или) его супруги (супруга), родителей, детей, стихийное бедствие).

Основанием для оказания материальной помощи является личное заявление работника.

10 Трудовой распорядок. Дисциплина труда

10.1 Трудовой распорядок в Колледже определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

10.2 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную

и безупречную работу и за другие показатели в работе с учетом мнения профсоюзного комитета применяются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение Почетной грамотой;
- ходатайство перед управлением образования и науки Липецкой области

о награждении отраслевыми и государственными наградами.

10.3 К нарушителям трудовой дисциплины, т.е. допустившим:

- прогул без уважительных причин, в том числе отсутствие на работе более 4 часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин;
- появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;
- нарушение требований по охране труда;
- умышленную порчу или хищение имущества Колледжа применяют меры дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения или материального взыскания, предусмотренные действующим законодательством.

10.4 Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими Работниками (ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации) являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Колледжа;
- применение, в том числе, однократное методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью студента.

10.5 Дисциплинарные взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета (ст.193 Трудового кодекса Российской Федерации).

Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания с учетом времени отсутствия работника на работе.

10.6 Дисциплинарное взыскание до истечения года со дня применения

может быть снято директором по:

- собственной инициативе;
- просьбе работника;
- ходатайству профсоюзного комитета.

11 Охрана труда

11.1 Для обеспечения мероприятий по охране труда и улучшению условий труда Работников Колледжа Работодатель обязуется выделять средства из всех источников финансирования (средства областного бюджета и приносящей доход деятельности) в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.2 Создавать на паритетной основе из представителей Работодателя и выборного профсоюзного органа комиссию по охране труда в количестве трех человек, организовывать обучение членов комиссий по охране труда за счет средств Колледжа.

11.3 Проводить инструктаж (вводный и на рабочем месте) и обеспечить сдачу норм ТБ на рабочих местах, связанных с электричеством, химикатами, металлорежущими станками и иным оборудованием, требующим особого внимания.

11.4 Проводить обучение и проверку знаний по охране труда Работников Колледжа в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

11.5 Организовать контроль состояния условий труда на рабочих местах. Обеспечить строгое соблюдение действующего законодательства по охране труда женщин. Освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением им заработной платы (ст. 254 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.6 Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

11.7 Обеспечить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) Работников ГОАПОУ Колледжа (ст. 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с действующим положением.

11.8 Совместно с профсоюзным комитетом организовать контроль состояния условий труда в структурных подразделениях и отделах и выполнением соглашения по охране труда.

11.9 Обеспечивать выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами расходов моющих средств по Колледжу (ст.221 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.10 Работники Колледжа обязаны выполнять все требования охраны труда, установленные законодательством, правилами внутреннего распорядка, трудовым договором и Коллективным договором, нормативными правовыми актами и распорядительными документами Колледжа по охране труда, соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- знать и выполнять требования инструкций по охране труда и правил безопасного проведения работ, относящихся к их рабочему месту;
- проходить в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;
- выполнять работу в строгом соответствии с указаниями руководителя, ставящего задачу;
- немедленно извещать своего непосредственного 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 признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- правильно применять средства индивидуальной защиты;

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности медицинские осмотры (обследования)).

11.11 Работники Колледжа (статья 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации) при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы (на основании письменного заявления, по согласованию с администрацией).

Количество дней для прохождения диспансеризации зависит от возраста и составляет:

- работникам, получающим пенсии по старости или за выслугу лет, - 2 дня ежегодно;
- работникам предпенсионного возраста - 2 дня ежегодно;
- работникам, достигшим возраста 40 лет и до наступления предпенсионного возраста, - 1 день раз в год;
- остальным работающим - 1 день один раз в три года, с предоставлением работодателю подтверждающего документа.

11.12 На основании заявления работника, прошедшего процедуру вакцинации и предоставившего сертификат о вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), в том числе в формате скриншота документа о вакцинации предоставляются дополнительные оплачиваемые дни (в день прохождения процедуры вакцинации или на следующий день после процедуры вакцинации).

11.13 В Колледже создается и действует комиссия по охране труда из представителей Работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве трех человек.

12 Гарантии и компенсации в связи с обучением

12.1 Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по

программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

13 Условия высвобождения работников

13.1 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией (ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации).

13.2 При равной квалификации предпочтение при оставлении на работе отдается:

- семейным – 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);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в Колледже трудовое увечье;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- лицам предпенсионного возраста, проработавшим в Колледже не менее 10 лет (за два года до пенсии по возрасту);
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Гарантии высвобождаемым работникам.

13.3 Работодатель обязуется не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трех лет подряд (статья 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

13.4 Не допускать увольнения Работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

13.5 В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

13.6 Предложить работнику другую имеющуюся (вакантную должность) соответствующей квалификации.

13.7 Предупредить работника персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

13.8 Предоставить время для поиска нового места работы – 3 дня в месяц с сохранением заработной платы по основному месту работы.

14 Разрешение трудовых споров и конфликтов

14.1 Индивидуальные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном главой 60 Трудового Кодекса Российской Федерации.

14.2 Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений: в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

15 Выполнение коллективного договора

15.1 Стороны пришли к взаимному согласию о том, что настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

15.2 Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте Колледжа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

15.3 До истечения срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор. Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

15.4 Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания работников и студентов Колледжа в установленном законом порядке (ст.44 Трудового кодекса Российской Федерации)

15.5 Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

15.6 Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

15.7 В соответствии с частью четвертой статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Колледжа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Колледжа.



А.В. Уколов
А.В. Уколов

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 100/20 листа (ов)
Директор ГОАПБУ «Липецкий
металлургический колледж»