Луганская Народная Республика
Администрация города Ровеньки
Уведомительная регистрация
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
проведена
«27» 04 2023 г.

Регистрационный № 1

Подпись А.В. Рубанцов
МП

УТВЕРЖДЕНО
НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
ГБОУ СПО ЛНР
«РОВЕНЬКОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
ПРОТОКОЛ №2 ОТ 03.04.2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования
Луганской Народной Республики
«Ровеньковский колледж»

Директор ГБОУ СПО ЛНР «РК» В.В.Бирюкова

Председатель ППО РРК ПРУП ЛНР Л.Ю.Бегоненко

г. РОВЕНЬКИ

,РАЗДЕЛ I.

Общие положения

Признавая коллективный договор правовым актом, регулирующим социально-экономические, производственные, трудовые отношения и на основании которого согласуются интересы работников и работодателя стороны договорились о нижеследующем:

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования ЛНР « Ровеньковский колледж» и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации). Коллективный договор заключен на срок до 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).

1.2. Коллективный договор утверждается собранием трудового коллектива (Протокол №2 от 03.04.2023г). Он вступает в силу со дня его подписания и действует до принятия нового коллективного договора.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- руководитель в лице директора ГБОУ СПО ЛНР «Ровеньковский колледж», который представляет интересы работодателя и имеет соответствующие полномочия;
- работники колледжа в лице их представителя – первичной профсоюзной организации от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 14.02.2023г. «Об особенностях правового регулирования отношений в сферах образования и науки в связи с принятием в РФ ДНР, ЛНР, Запорожской области, херсонской области и образованием в составе РФ новых субъектов – ДНР, ЛНР, Запорожской области , Херсонской области и о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ».

1.5. Руководитель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем всех работников в коллективных переговорах.

1.6. Стороны берут на себя обязательства строить свои взаимоотношения на основании принципов социального партнерства: паритетности представительства, равноправия сторон, взаимной ответственности, конструктивности и аргументированности как во время переговоров для заключения коллективного договора, внесения в него

изменений и дополнений, так и при решении всех вопросов в области социально-экономических, трудовых отношений, возникших в ходе его исполнения.

1.7. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

При этом:

1.8.1. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе присущими профсоюзу методами, осознавая ответственность за реализацию совместных с руководителем целей и необходимость повышения качества и результативности труда.

1.8.2. Руководитель обязуется соблюдать требования действующего законодательства Российской Федерации и Луганской Народной Республики, в частности законодательства о труде, об образовании и выполнять обязательства по этому договору.

1.9. Стороны подтверждают реальность обеспечения принятых и согласованных обязательств, обязательность их выполнения руководителем, работниками и профсоюзным комитетом.

1.10. Положения коллективного договора распространяются на всех работников учреждения (ст.43, 377 ТК РФ).

При приеме на работу работники должны быть ознакомлены с коллективным договором под роспись в личной карточке.

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по инициативе любой из сторон после проведения переговоров и достижения согласия и вступают в силу после одобрения общим собранием работников.

Предложения каждой из сторон о внесении изменений и дополнений в коллективный договор рассматриваются совместно, соответствующие решения принимаются в 7 - дневный срок после их получения другой стороной (ст.44 ТК РФ).

Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия, регистрируются в том же порядке, что и регистрация коллективного договора.

Изменения и дополнения являются неотъемлемой частью к основному тексту коллективного договора и хранятся вместе с ним.

Решение о продлении действия коллективного договора принимается в период его действия по решению сторон и оформляется как изменение к коллективному договору.

1.12. Стороны договорились, что в период действия настоящего договора при условии выполнения его положений, трудовой коллектив имеет право выдвигать новые предложения по вопросам, предусмотренным настоящим договором, только в случаях улучшения финансово-экономического состояния учреждения или внесения изменений в действующее законодательство, вышестоящие соглашения, принятие которых делает необходимым внесение изменений и дополнений в коллективный договор, а также не использовать такую форму давления на руководителя, как приостановка либо полное (частичное) прекращение работы, то есть забастовку.

1.13. Ни одна из сторон не имеет права в течение срока действия коллективного договора единолично принимать решения, изменяющие его нормы и обязательства или прекращать их выполнение.

1.14. После утверждения проекта колдоговора на собрании трудового коллектива руководитель и председатель профкома подписывают его в 3-х дневный срок. После подписания коллективный договор в течение 7 дней (ст.50 ТК РФ) совместно подается на уведомительную регистрацию.

В течение 2-х дней после регистрации колдоговор размещается на видном месте в учебном заведении.

1.15. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора по инициативе любой из сторон начинаются переговоры по заключению нового коллективного договора на следующий срок или продление срока его действия, для чего создается соответствующая комиссия в равном количестве представителей сторон.

1.16. Срок работы комиссии определяется совместным решением руководителя и профсоюзного комитета, но не более 3-х месяцев и работники освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка (ст. 42 ТК РФ).

РАЗДЕЛ II.
Трудовые отношения

2.1. Руководитель ГБОУ СПО ЛНР « Ровеньковский колледж» обязуется:

2.1.1. При приеме на работу ознакомить работника под роспись с действующими коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

2.1.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Луганской Народной Республики и настоящим коллективным договором.

2.1.3. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

Заключать срочные трудовые договоры в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок (снижение численности контингента) с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения, интересов работника или в других случаях, предусмотренных законом.

2.1.4. Обеспечить защиту персональных данных работников (ст.86, 87, 88, гл.14 ТК РФ).

2.1.5. Обеспечить эффективную деятельность ГБОУ СПО ЛНР «Ровеньковский колледж», исходя из фактических объемов финансирования, и рациональное использование бюджетных средств для повышения результативности работы и улучшения условий труда работников.

2.1.6. Обеспечить развитие и укрепление материально-технической базы, рациональное использование оборудования, создание оптимальных условий для организации учебно-воспитательного процесса.

2.1.7. Применять меры морального и материального стимулирования добросовестного, качественного труда.

2.1.8.Обеспечить разработку должностных инструкций для всех категорий работников.

2.1.9. В соответствии с заявками обеспечить трудоустройство молодых специалистов по полученной ими специальности, путем заключения с ними трудовых договоров и установив им учебную нагрузку в объеме не ниже количества часов на ставку заработной платы.

2.1.10. Обеспечить наставничество над молодыми специалистами, содействовать их адаптации в коллективе и профессиональному росту.

2.1.11. Трудовые договора, заключенные между работником и работодателем могут быть расторгнуты (гл.13 ст. 77-81 ТК РФ)

2.1.12.Увольнение работников по инициативе работодателя осуществлять с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

2.1.13. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ).

2.1.14. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст.72.1 ТК РФ).

2.1.15. По соглашению сторон, заключенному в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым, в соответствии с законом, сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка.

2.1.16. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативным и правовыми актами Российской Федерации и Луганской Народной Республики, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется (ст. 73 ТК РФ).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается (часть первая п.8 ст.77 ТК РФ)

2.1.17.При заключении трудового договора, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может

превышать 3 месяца, а для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более 6 месяцев, для рабочих – один месяц (ст. 70 ТК РФ).

2.1.18.При увольнении работника выплата всех сумм расчета выплачивается в день увольнения. (ст. 140 ТК РФ).

2.1.19. В течение двух дней с момента получения информации доводить до сведения трудового коллектива новые нормативные документы, касающиеся трудовых отношений, организации труда.

2.1.20. Предупреждать возникновение индивидуальных и коллективных трудовых конфликтов, а в случае их возникновения обеспечивать их решение в соответствии с действующим законодательством.

2.1.21. Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.1.22. Работодатель обязуется выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Луганской Народной Республики.

2.1.23. Проводить повышение квалификации и переквалификации работника не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника. (ст. 47, 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

2.2.1. Обеспечивать постоянный контроль по своевременному введению в действие нормативных документов по вопросам трудовых отношений, организации труда, распределения учебной нагрузки и т.д.

2.2.2. Разъяснять членам трудового коллектива содержание нормативных документов, по указанным в п.2.2.1. настоящего коллективного договора, их права и обязанности.

2.2.3. Способствовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка.

2.2.4.Способствовать предупреждению возникновения трудовых конфликтов как индивидуальных, так и коллективных, принимать участие в их решении в соответствии с требованиями действующего законодательства.

РАЗДЕЛ III.
Обеспечение занятости работника.

3.1. Руководитель обязуется:

3.1.1. Поддерживать численность работников на уровне, установленном нормативными актами Российской Федерации и обеспечивающим учебно-воспитательный процесс в пределах обязательного государственного стандарта образования, привлекая и используя в этих целях бюджетные средства, обеспечивать стабильность педагогического коллектива в течение учебного года и проводить высвобождение работников только в случае крайней необходимости, вызванной объективными изменениями в организации труда, в т.ч. ликвидацией, реорганизацией, перепрофилированием образовательных учреждений, сокращением численности или штата работников, неукоснительно соблюдая при этом требования Трудового кодекса РФ, настоящего договора.

3.1.2. Сообщать профсоюзному комитету об изменениях в организации труда не позднее, чем за 2 (два) месяца (ст. 81 п.2, ст.82 ТК РФ).

3.1.3. Вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников, рассматривать предварительно с участием профкома (ст.82 ТК РФ).

3.1.4. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников, возможном расторжении трудовых договоров, работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме должен сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.1.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктами ст.82 ТК РФ

3.1.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным ТК РФ пунктами 2, 3или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного м нения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.1.7. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома.

3.1.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, работники предупреждаются персонально, под роспись не менее чем за два месяца.

3.1.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, согласно законодательству РФ.

3.1.10. Высвобождаемому работнику работодатель обязан предложить другую имеющуюся работу (вакантную должность) в колледже, соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ).

3.1.11. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ ему выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка.

3.1.12. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения.

3.1.13. При сокращении численности или штата работников организации работодатель, при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи ТК РФ 179. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.1.14. Согласно ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации предпочтение в 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 период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Периоды, в течение которых не осуществляется учебный процесс (образовательная деятельность) в связи с каникулами, являются рабочим

временем педагогических и других работников. В указанное время они привлекаются к учебно- воспитательной, организационно- методической, организационно – педагогической работе в соответствии с приказом руководителя учреждения, в порядке , предусмотренном коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.15. Периоды, в течение которых не осуществляется учебный процесс (образовательная деятельность) в связи с каникулами, являются рабочим временем педагогических и других работников. В указанное время они привлекаются к учебно- воспитательной, организационно- методической, организационно – педагогической работе в соответствии с приказом руководителя учреждения, в порядке , предусмотренном коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка

3.1.16. При увольнении педагогов высвобожденные часы распределять в первую очередь между работниками, имеющими неполную учебную нагрузку.

3.2. Профсоюзный комитет обязуется:

3.2.1. Вести разъяснительную работу по вопросам трудовых прав и социальной защиты высвобождаемых работников.

3.2.2. Обеспечивать защиту высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством. Контролировать предоставление работникам преимущественного права на оставление на работе.

РАЗДЕЛ IV
Рабочее время

4.1. Руководитель обязуется:

4.1.1. Установить на время действия настоящего коллективного договора продолжительность рабочей недели, не превышающую установленной действующим законодательством о труде (40 часов в неделю), (ст. 91 ТК РФ), а также пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями. Общим выходным днем является воскресенье, вторым при пятидневной рабочей неделе может быть любой другой день, что устанавливается правилами внутреннего распорядка или локальными нормативными документами.

4.1.2. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника (ч.6 ст.47 Федерального закона №273-ФЗ"Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 и Федерального закона от 14.02.2023г. «Об особенностях правового регулирования отношений в сферах образования и науки в связи с принятием в РФ ДНР, ЛНР, Запорожской области, херсонской области и образованием в составе РФ новых субъектов – ДНР, ЛНР, Запорожской области, Херсонской области и о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ).

4.1.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства. (Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ).

4.1.4. Применять режим сокращенного рабочего времени в возрасте до 18 лет согласно ст. 92 ТК РФ:

- от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю,
- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.1.5. Организовать учет явки на работу и ухода с работы.

4.1.6. Порядок работы (режим работы), графики сменности, устанавливать Правилами внутреннего трудового распорядка для работников, согласовывая с профсоюзным комитетом.(Приложение №___)

4.1.7. Обеспечить сотрудников работой в пределах, установленной продолжительности рабочей недели, на ставку заработной платы. Уменьшение продолжительности работы (ставки заработной платы) возможно только по соглашению между руководителем и работником (с согласия работника), оформленному письменно. Не допускается такое уменьшение по одностороннему решению руководителя не зависимо от причин вызвавших принятие такого решения.

4.1.8. Учебная нагрузка между преподавателями, другими педагогическими работниками распределяется по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от количества учебных часов,

предусмотренных учебными планами, наличии соответствующих педагогических кадров.

Учитывать, что объем педагогической нагрузки, которую может выполнять педагогический работник по основному месту работы, максимальными размерами не ограничивается.

4.1.9. Предварительное распределение учебной нагрузки на новый учебный год проводить только по согласованию с профсоюзным комитетом до начала предоставления работникам отпусков.

4.1.10. Установление учебной нагрузки в объеме менее ставки заработной платы осуществлять только в крайних случаях, обусловленных объективными обстоятельствами, с письменного согласия педагогического работника.

4.1.11. Решение вопросов учебной нагрузки педагогических работников пенсионного возраста решать с безусловным обеспечением равенства их трудовых прав с остальными правами других работников.

4.1.12. Устанавливать педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, учебную нагрузку при тарификации на соответствующий учебный год в объеме не менее ставки. На период их отпуска часы учебной нагрузки временно передавать другим педработникам. После окончания отпуска обеспечивать их нагрузкой, установленной при тарификации на начало учебного года.

4.1.13. Преподавателям и другим педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года нагрузка уменьшается по сравнению с установленным при тарификации, до конца учебного года, выплачивать заработную плату в размере, установленном в начале учебного года. (Приказ МОН РФ от 22.12.2014г. №1601).

4.1.14. Временный перевод на другую работу, не обусловленную трудовым договором, или на время простоя осуществлять только с согласия работника с оплатой труда, в соответствии с действующим законом.

4.1.15. Работодатель устанавливает графики сменности по согласованию с профкомом.

4.1.16. Для отдельных работников организации при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с п. 5 колдоговора.

4.1.17. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ). К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в

соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4.1.18. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия согласно ст.99 ч.1 ТК РФ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается ст.99 ч.2 ТК РФ

Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

4.1.19. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

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

4.1.20. За работу в выходные и нерабочие, праздничные дни производится оплата не менее, чем в двойном размере. 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 (ст. 153 ТК РФ). Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора колледжа.

4.1.21. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

4.1.22. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и режимом работы, утвержденным директором колледжа (ст. 108 ТК РФ). Продолжительность перерыва не может быть менее 30 минут.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. В каникулярное время, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным отпуском, является рабочим временем для педагогических работников (Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" п.4.5.

В эти периоды работники привлекаются к педагогической и организационной работе в рамках времени, которое не превышает их учебную нагрузку до начала каникул. Привлечение педагогических работников к выполнению работ, связанных с обеспечением подготовки к новому учебному году, которые находятся за пределами их должностных обязанностей, осуществлять только по письменному согласию работника с обязательным изданием соответствующего приказа и проведением инструктажа по технике безопасности с обязательным изданием соответствующего приказа и проведения инструктажа по технике безопасности в зависимости от вида выполняемой работы.

4.3.2. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения в каникулярное время привлекается к выполнению мелких хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и подготовки (мелкий ремонт, уборка помещений, охрана и т.д.), в пределах установленного им рабочего времени и с соблюдением правил инструктажа.

4.2. Профсоюзный комитет обязуется:

4.2.1.Разъяснять работникам содержание нормативных актов о рабочем времени.

4.2.2.Обеспечивать, постоянный контроль за своевременным и правильным применением администрацией Трудового кодекса РФ, положений настоящего договора в части, касающейся режима рабочего времени, применения графиков работы, распределения учебной нагрузки и т.д.

4.2.3.Содействовать своевременному разрешению конфликтных ситуаций, связанных с распределением педнагрузки и другими вопросами, связанными с режимом рабочего времени.

РАЗДЕЛ V
Время отдыха

5.1. Руководитель обязуется:

5.1.1. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), педагогическим работникам 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ).

Педагогическим работникам ежегодные отпуска полной продолжительности в первый и последующие рабочие годы предоставлять в

период летних каникул независимо от времени принятия их на работу за фактически отработанное время (ст. 114ТК РФ).

Продолжительность основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска определяется согласно действующему законодательству (ст.116,117,118,119 ТК РФ).

5.1.2. Продление или перенос ежегодного отпуска на другой период по инициативе руководителя допускать только в отдельных случаях с соблюдением порядка, установленного ст.124 ТК РФ. Обязательно согласовывать такой перенос отпусков с профсоюзным комитетом при наличии письменного согласия работника. Обеспечить законодательно установленную регулярность предоставления отпусков, не допуская непредставления ежегодных отпусков полной продолжительности в течение двух лет подряд.

5.1.3. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, либо опасным условиям труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.1.4. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не более 3х (трех) календарных дней (ст.119 ТК РФ), (Приложение№5):

5.1.5. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 122 ТК РФ).

5.1.6. 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 (ст.125 ТК РФ).

5.1.7. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.1.8. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 15 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с профкомом ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время.

5.1.9. Предоставлять работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, в том числе тем, кто находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, ежегодный отпуск полной продолжительности.

5.1.10. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки (ст.122 ТК РФ).

5.1.11. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не более 14 календарных дней, кроме случаев, предусмотренных частью 2 статьи 128 ТК РФ.

Отпуск без сохранения заработной платы педагогическим работникам предоставляется на общих основаниях, но с учетом учебного процесса.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

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

-– до семи календарных дней; других родственников до трех календарных дней без учета времени, необходимого для проезда к месту погребения и обратно;

- работникам для ухода за больным родным по крови или браку, который по медицинскому заключению требует постоянного постороннего ухода, – продолжительностью, определенной в медицинском заключении, но не более 30 календарных дней;

- работникам для завершения санаторно-курортного лечения – продолжительностью, определенной в медицинском заключении;

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие образовательные организации, – продолжительностью до 15 календарных дней без учета времени, необходимого для проезда к местонахождению образовательной организации и обратно;

- работникам, допущенным к сдаче вступительных экзаменов в образовательные организации по подготовке кадров высшей квалификации с отрывом или без отрыва от производства, а также работникам, которые обучаются без отрыва от производства в образовательных организациях по подготовке кадров высшей квалификации и успешно выполняют индивидуальный план подготовки – продолжительностью, необходимой для проезда до местонахождения образовательной организации и обратно;

- совместителям – на срок до окончания отпуска по основному месту работы;

- работникам, которые не использовали на предыдущем месте работы ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска полностью или частично и получили за них денежную компенсацию, – продолжительностью до 24 календарных дней в первый год работы на данном предприятии до наступления шестимесячного срока беспрерывной работы;

- работникам, дети которых в возрасте до 18 лет поступают в образовательные организации, находящиеся в иной местности, – продолжительностью 12 календарных дней без учета времени, необходимого для проезда к местонахождению образовательной организации и обратно (при наличии двух или более детей указанного возраста такой отпуск предоставляется отдельно для сопровождения каждого ребенка);

- матери или отцу ребенка, бабушке, дедушке или иным родственниками, которые фактически ухаживают за ребенком, или лицу, который усыновил или взял под опеку ребенка, а также одному из приемных родителей в случае, если ребенок требует домашнего ухода – продолжительностью, определенной в медицинском заключении, но не более чем до достижения ребенком шестилетнего возраста, а в случае если ребенок болен сахарным диабетом I типа (инсулинозависимый) – не более чем до достижения ребенком шестнадцатилетнего возраста; в других случаях, предусмотренных законодательством (ст.128 ТК РФ).

5.1.12. Отпуска в связи с беременностью и родами:

- женщине по заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляется отпуск по беременности и родам.

Продолжительность отпуска по беременности и родам составляет 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70(в случае осложненных родов – 86, при рождении двух и более детей-110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законодательством размере. (ст.255 ТК РФ).

5.1.13. После окончания отпуска по беременности и родам по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста(ст.226 ТК РФ).

5.1.14. Согласно Статьи 262 ТК РФ. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и Постановлению Правительства РФ от 13 октября 2014 г. N 1048 "О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами" предоставляется право на получение данного вида дополнительного оплачиваемого социального отпуска одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата

каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.1.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все дни неиспользованного отпуска ежегодного оплачиваемого отпуска, а также дополнительных отпусков. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. (ст.127 ТК РФ).

5.1.16. По желанию работника часть ежегодного отпуска можно заменять денежной компенсацией. (ст.126 ТК РФ).

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

5.2.1. Контролировать соблюдение руководителем законодательства о времени отдыха работников и вышеуказанных пунктов настоящего договора, согласовывая вопросы, нуждающиеся в согласовании в соответствии с действующим законодательством, а также разрешать возникающие конфликтные ситуации.

5.3. Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

5.3.1. За работником, находящимся в любом отпуске, сохраняется его прежнее место работы.

5.3.2. Руководитель по согласованию с профкомом в исключительных случаях в интересах трудового коллектива с целью создания лучших условий для отдыха может перенести методический день, день отдыха на другой день, чтобы объединить его с ближайшим праздничным или нерабочим днем.

РАЗДЕЛ VI
Оплата труда

Оплата труда работников ГБОУ СПО ЛНР «Ровеньковский колледж» осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2022 № 2571 «Об особенностях применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области» и в соответствии с постановлением Правительства Луганской Народной Республики от 30.03.2023 года № 36/23 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Луганской Народной Республики».

6.1. Руководитель обязуется:

6.1.1. Руководитель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ.

6.1.2. Утверждать сметы доходов и расходов, штатные расписания, а также изменения в них по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 371,372 ТК РФ).

6.1.3. При приеме на работу знакомить работника с условиями оплаты труда, наличием льгот и преимуществ. При их изменении работник ставится об этом в известность под роспись.

6.1.4. Оплата труда работников учреждений осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат, порядок и условия установления которых предусмотрены настоящими Условиями оплаты труда.

Заработная плата, каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, заместителя руководителя структурного подразделения) устанавливаются на основе ЕТС в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности.

Основание: Постановление Правительства ЛНР от 30.03.2023 № 36/23 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Луганской Народной Республики».

6.1.5. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2022 № 2571 «Об особенностях применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области».

Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством РФ и ЛНР, и настоящим коллективным

договором, решаются работодателем путем предварительных переговоров с профкомом.

6.1.6. Работодатель предоставляет по запросу профкома необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует профком о проектах приказов, других локальных нормативных актов, устанавливающих или изменяющих системы оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты работникам. При этом заявления (жалобы) работников – членов Профсоюза по вопросам оплаты труда, рассматриваются работодателем с участием представителя профкома.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставить каждому работнику работу, тарифицированную не ниже категории (разряда), установленной ему по результатам аттестации.

6.2.2. Выплачивать надбавки, доплаты всем сотрудникам колледжа согласно законодательства РФ и утвержденного Постановления Правительства Луганской Народной Республики от 30.03.2023 года №36/23.

6.2.3. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы в соответствии п. 6. Раздела VI. Порядка и условий оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики и муниципальных учреждений, расположенных на территории Луганской Народной Республики, утвержденного постановлением Правительства Луганской Народной Республики от 30.03.2023 года №36/23.

6.2.4. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

6.2.5. Время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст. 157 ТК РФ).

6.2.6. Осуществлять премирование работников в соответствии с Постановлением Правительства ЛНР от 30.03.2023 года №36/23.

6.2.7. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет – 10 %;

от 5 до 10 лет – 15 %;

от 10 до 15 лет – 20 %;

свыше 15 лет – 30 %.

в соответствии п. 4. Раздела VII. Порядка и условий оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики и муниципальных учреждений, расположенных на территории Луганской Народной Республики, утвержденного постановлением Правительства Луганской Народной Республики от 30.03.2023 года №36/23.

6.2.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца – (ст.136 ТК РФ).

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

6.2.9. Обеспечить организационно-технические условия производства, необходимые для выполнения работниками норм труда.

6.2.10. Не пересматривать установленные нормы труда, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов труда, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

6.2.11. Численность штата организации определять в соответствии с нормативами численности работников, утвержденными действующими законодательными актами.

6.2.12. Перечень выплат, на которые начисляются премии, определяется работодателем по согласованию с профкомом и фиксируется в Положении о премировании (Приложение №7).

6.2.13. Возмещать работникам, направленным в служебную командировку:

- расходы по проезду до места командировки и обратно;

- расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) в размере соответственно действующему законодательству за каждый день нахождения в служебной командировке (ст. 167, 168 ТК РФ).

6.2.14. Все разовые выплаты производить только вместе с заработной платой за первую и вторую половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

6.2.15. Обеспечить периодическое (не реже одного раза в пять лет) повышение квалификации и стажировки педагогических работников, гарантируя им при этом соответствующие льготы и компенсации (сохранение среднего заработка, оплата командировочных расходов, в т.ч. оплата стоимости проезда, выплата суточных и т.д.) в соответствии с действующим законодательством .

6.3. Установить:

6.3.1. Работникам следующие виды выплат стимулирующего характера:

за высокие результаты и качество выполняемых работ;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за наличие квалификационной категории;

надбавка за наличие квалификационного разряда;

надбавка за наличие педагогического звания;

надбавка за престижность педагогического труда;

надбавка за работу в сельской местности;

надбавка за наличие ученой степени;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников и научных работников;

выплата помощи на оздоровление.

6.3.2. Система показателей и критериев, позволяющих оценить результативность труда работников, разрабатывается учреждением и фиксируется в локальном нормативном акте.

Решение об установлении надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ и о ее размерах принимается:

руководителю – государственным органом или органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – вышестоящий орган);

работникам учреждения – руководителем в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом, в пределах фонда оплаты труда.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливает руководитель в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ, установленного руководителю.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ руководителю, в том числе в связи со сменой руководителя, установленные размеры надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ может устанавливаться на определенный период в пределах одного календарного года.

6.3.3. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Луганской Народной Республики молодым специалистам из числа педагогических и научных работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 % от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной в соответствии с фактической нагрузкой).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица, являющиеся выпускниками образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, приступившие к работе по специальности не позднее 6 месяцев после окончания образовательной организации, независимо от формы обучения, в течение первых 3 лет трудовой деятельности.

6.3.4. Обеспечивать оплату труда работников учреждения за замену любых категорий временно отсутствующих работников (ст. 151 ТК РФ).

6.3.5. Почасовую оплату труда педагогических работников (ст. 151 ТК РФ) осуществлять только в случаях:

- замены временно отсутствующих работников, которая продолжалась менее двух месяцев;
- оплаты труда работников других учреждений и организаций, привлекаемых к педагогической работе.

При замене временно отсутствующих педагогических работников, которая продолжалась более двух месяцев, оплату осуществлять по тарификации с первого дня замены за все время фактического выполнения работы.

6.3.6. За время работы в период каникул осуществлять оплату труда педагогических и других работников, которым разрешено вести преподавательскую работу, из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул в соответствии с разделом IV приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536.

6.4. Обеспечить выплату помощи на оздоровление педагогическим работникам в размере месячного должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодных отпусков.

6.5. Информировать работников при каждой выплате заработной платы в письменной форме по видам выплат, размеров, оснований для осуществления соответствующих удержаний и сумм, подлежащих к выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.6. Предоставлять работникам материальную помощь, в том числе на оздоровление, в сумме не более чем один должностной оклад в год, кроме материальной помощи на погребение, при наличии финансирования (Постановление Правительства Луганской Народной Республики от 30.03.2023 года №36/23).

6.7. Премирование руководителей государственных учреждений Луганской Народной Республики отдельных отраслей бюджетной сферы, установления им надбавок и доплат к должностным окладам, оказание материальной помощи осуществляется по решению вышестоящего органа в пределах имеющихся средств на оплату труда (Постановление Правительства Луганской Народной Республики от 30.03.2023 года №36/23)

6.8. Утверждать порядок и размеры премирования сотрудников в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы, в пределах средств на оплату труда (Постановление Правительства Луганской Народной Республики от 30.03.2023 года №36/23) по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.9. Работникам общеотраслевых должностей могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим перечнем стимулирующих выплат:

в размере до 50 % должностного оклада:

доплата за выполнение особо важных и срочных заданий. Доплата производится при выполнении задания в полном объеме в пределах срока, установленного при выдаче задания работнику, в пределах средств на оплату труда;

надбавка за специфику работы работникам государственных учреждений, осуществляющих информационно-методическое, финансово-экономическое, хозяйственное и иное обеспечение учреждений и организаций; централизованных бухгалтерий при органах исполнительной власти и других государственных учреждениях и организациях в размере до 50 % должностного оклада в пределах средств на оплату труда;

Основание: пункт 3 раздела III Порядка и условий оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики и муниципальных учреждений, расположенных на территории Луганской Народной Республики, утвержденного постановлением Правительства Луганской Народной Республики от 30.03.2023 года №36/23.

6.10. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

6.10.1. Доплата в размере 10 % должностного оклада (тарифной ставки) за использование в работе дезинфицирующих средств устанавливается рабочим, которые в соответствии с трудовым договором (рабочей

инструкцией) используют в работе дезинфицирующие средства и (или) заняты уборкой туалетов

6.11. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров.

6.11.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.11.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 (с изменениями).

6.11.3. Должностные оклады руководителей учреждений устанавливаются в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности, с учетом особенностей условий оплаты труда по отдельным отраслям бюджетной сферы, предусмотренных разделом II настоящих Условий оплаты труда.

6.11.4. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10–30 % ниже, чем должностной оклад руководителя учреждения, должностные оклады главных бухгалтеров – на 10–30 % ниже, чем должностной оклад его непосредственного руководителя.

6.11.5. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям, и главным бухгалтерам устанавливаются отдельные выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящих Условий оплаты труда.

6.11.6. Руководители образовательных организаций, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять преподавательскую работу в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление преподавательской работы устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников. Доплаты за специфику и сложность работы устанавливаются в соответствии с пунктом 3.2 раздела II.II Порядка и условий оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики и муниципальных учреждений, расположенных на территории Луганской Народной Республики, утвержденного постановлением Правительства Луганской Народной Республики от 30.03.2023 года №36/23.

Объем преподавательской работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется вышестоящим органом и фиксируется в трудовом договоре с руководителем (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем преподавательской работы, который может выполняться заместителем руководителя, определяется руководителем учреждения и

фиксируется в трудовом договоре с заместителем руководителя (дополнительном соглашении к трудовому договору).

6.11.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 8.

Оценка выполнения соотношения осуществляется по итогам календарного года.

6.11.8. Руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам может быть установлена выплата стимулирующего характера – премия, размер которой определяется в зависимости от результатов работы учреждения (подразделений учреждения, находящихся в ведении заместителей руководителя, главного бухгалтера).

Премирование руководителей учреждений осуществляется по решению органов исполнительной власти (органов местного самоуправления) Луганской Народной Республики, к ведению которых относится учреждение.

Размер премии руководителю учреждения устанавливается органом исполнительной власти (органом местного самоуправления) Луганской Народной Республики, к ведению которого относится учреждение.

Размер премий заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливается локальным нормативным актом.

Размер премий руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливается с учетом того, чтобы не был превышен предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

6.11.9. Руководителям учреждений, их заместителям устанавливается надбавка за выслугу лет в соответствии с особенностями условий оплаты труда, содержащимися в разделе II настоящих Условий оплаты труда.

6.11.10. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться иные виды выплат стимулирующего характера, содержащиеся в разделе VII настоящих Условий оплаты труда.

6.12. Общие для всех отраслей выплаты стимулирующего характера

6.12.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для премирования работников по итогам работы за квартал с учетом результатов профессиональной деятельности, ежемесячного премирования работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей, а также для премирования при присвоении почетного звания, награждении государственными и ведомственными наградами за профессиональную деятельность.

Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются государственным учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя государственного учреждения в соответствии с Положением о премировании работников (приложение №7).

6.12.2. Из экономии фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия и размер предоставления материальной помощи определяются в коллективных договорах, локальных нормативных актах.

6.13. Профсоюзный комитет обязуется:

6.13.1 .Осуществлять контроль по соблюдению законодательства об оплате труда.

6.13.2. Содействовать в предоставлении работникам необходимой консультативной помощи по вопросам оплаты труда.

6.13.3. Инициировать вопрос о привлечении к дисциплинарной, административной, материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством лиц, виновных в невыполнении требований законодательства об оплате труда, условий настоящего коллективного договора, которые касаются оплаты труда.

6.13.4. Представлять интересы работника при рассмотрении его трудового спора об оплате труда в комиссии по трудовым спорам.

6.13.5. Представлять по просьбе работника его интересы по оплате труда в суде.

6.13.6. Обращаться в суд с заявлениями по защите трудовых прав и интересов членов профсоюза.

6.13.7. Информировать о фактах нарушений об оплате труда государственную инспекцию труда.

6.14. Руководитель и профсоюзный комитет совместно обязуются:

Своевременно информировать трудовой коллектив о нормативных актах по вопросам заработной платы, льготам, пенсионному обеспечению, а также обеспечить гласность условий оплаты труда, порядка выплаты доплат, надбавок, вознаграждений, премий, иных поощрительных или компенсационных выплат.

РАЗДЕЛ VII
Социально-трудовые льготы, гарантии, компенсации

7.1. Руководитель обязуется:

7.1.1. Способствовать работникам в назначении им пенсии за выслугу лет и по возрасту.

7.1.3. Организовать для работников краткосрочные курсы, семинары, конференции по вопросам законодательства.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Способствовать в организации санаторно-курортного лечения, отдыха членов Профсоюза и их семей. Добиваться выделения путевок для лечения в первоочередном порядке тем, кто часто и длительно болеет, хронически больным, тем, кто находится на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

7.2.2. Обеспечить проведение «Дней здоровья», выезды на природу.

7.2.3. Организовывать семейные вечера, вечера отдыха, посвященные профессиональным, государственным праздникам и др.

РАЗДЕЛ VIII
Охрана труда

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда (Раздел X ст. 212 ТК РФ.), комплексных мероприятий по установлению нормативов безопасности (Приложение №1), плана организационных мероприятий по предупреждению производственного травматизма (Приложение № 2) обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с действующим законодательством;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством;

- организовывать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск представителей Профкома в организацию для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.2. В соответствии с Разделом X ст. 214 ТК РФ, для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

8.3. В соответствии с Разделом X ст. 219 ТК РФ, работники имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных законами, до устранения такой опасности;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;
- 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 ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

8.3. Для организации совместных действий работодателя, профкома и работников Ровеньковского колледжа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, по инициативе работодателя или Профкома создается комиссия по охране труда.

В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и Профкома.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование их о результатах указанных проверок.

8.4. Руководитель, а также все работники, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в установленном порядке.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

8.5. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодатель, при численности работников в организации (учреждении) 100 и менее работников, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются Работодателем. (ст. 217 ТК РФ).

8.6. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,1 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

РАЗДЕЛ IX
Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель, должностные лица организации оказывают содействие первичной профсоюзной организации, профкому в их деятельности.

Работодатель рассматривает обращение профкома о нарушении руководителем структурного подразделения организации, его заместителями и работниками трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.

9.2. Работодатель включает представителей профкома в коллегиальные органы управления организацией.

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – профкома, работодатель обязуется:

- не препятствовать, уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.
- безвозмездно предоставлять профкому помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех работников местах (ст. 377 ТК РФ).
- предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники .
- проводить консультации с профкомом по вопросам принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профкомом.
- обеспечивать участие председателя или иного представителя профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства, председателей профбюро и профгруппоргов - на уровне подразделений.
- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации.
- предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов - для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением средней заработной платы (ст. 374 ТК РФ)

9.4. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного

органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

РАЗДЕЛ X
Контроль и ответственность

10.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

10.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовыми Кодексами Российской Федерации и Луганской Народной Республики.

10.3. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль по выполнению обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

10.4. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.5. Контроль по выполнению коллективного договора осуществляется Сторонами договора.

10.6. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления контроля по ходу выполнения коллективного договора и рассмотрение на совместных заседаниях итогов его выполнения ежегодно с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

10.7. Итоги выполнения коллективного договора за год подводятся на общем собрании работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

10.8. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации и Луганской Народной Республики, профком - в соответствии с Уставом Профсоюза.

Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля по выполнению коллективного договора, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке.

10.9. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

10.10. За невыполнение обязательств, принятых профкомом, виновные в том члены профкома несут ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза.

10.11. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется на уведомительную регистрацию.

10.12. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

10.13. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации и Луганской Народной Республики в сторону снижения прав и гарантий работников на период действия коллективного договора организации, соблюдаются прежние нормы.

10.14. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, неурегулированных разногласий между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства Российской Федерации и Луганской Народной Республики и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения, в организации образуется комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требований ТК РФ и Положения о комиссии по трудовым спорам, утверждаемого работодателем по согласованию с Профсоюзом (глава 61 ТК РФ).

10.15. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

10.16. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

По поручению трудового коллектива

Директор ГБОУ СПО ЛНР
«Ровеньковский колледж»

В.В.Бирюкова

М.П.

Председатель ППО
РРК ПРУП ЛНР

Л.Ю.Бегоненко

М.П.