

Директор
ГБПОУ РО «РКВТ»

В.Ю. Маевский

«06» 12 2024 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации работников
ГБПОУ РО «РКВТ»

Н.В. Пичугина

«06» 12 2024 г.

Представитель работников, не
являющихся членами первичной
профсоюзной организации

Т.А. Кириченко

«06» 12 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Ростовской области

«Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта»

(ГБПОУ РО «РКВТ»)

ИНН 6167015446

с 09.12.2024 г. по 08.12.2027г.

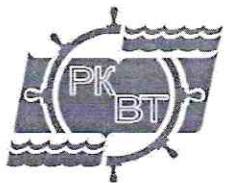
Коллективный договор
прошёл уведомительную
регистрацию в управлении
по труду министерства труда
и социального развития
Ростовской области

Регистрационный № 22 002/25-226

от «14» февраля 2025 г.

Предыдущий коллективный договор
действовал с 08.12.2021г. по 07.12.2024 г.

г. Ростов-на-Дону



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками, на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня, установленного коллективным договором.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм Законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

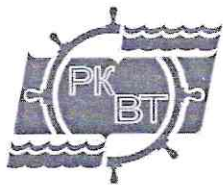
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта» (ГБПОУ РО «РКВТ»), именуемое далее «Работодатель», в лице директора Маевского Владимира Юрьевича, действующего на основании Устава, и «Работники» в лице своих представителей:

– Пичугиной Нины Викторовны - председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюзный комитет);

– Кириченко Татьяны Александровны, представляющей интересы работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации.

1.7. Представители работников обязуются в период действия настоящего коллективного договора при условии соблюдения его требований использовать все имеющиеся возможности для оперативного реагирования и устранения ситуаций, которые могут послужить причиной возникновения конфликта и применения крайней меры (забастовки).

1.8. В течение срока действия настоящего коллективного договора в него по взаимной договоренности сторон могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие условия труда и социальное положение работников с оформлением протокола и подписание его полномочными представителями сторон, который будет являться неотъемлемой частью коллективного договора. Ни одна из сторон,



заключивших настоящий коллективный договор, не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законом.

1.9. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех работников путем размещения Договора на официальном портале работодателя.

1.10. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

1.11. Стороны имеют право продлить действия коллективного договора на срок не более 3-х лет.

Раздел 2. Трудовой договор.

2.1. Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, своевременно и в полном объеме выплачивать зарплату, а работник обязуется лично выполнять трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка у работодателя.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора (контракта) согласно ТК РФ.

2.3. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

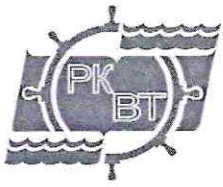
2.5. Трудовой договор, предусматривающий выполнение работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между работником и работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.6. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы



или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данной профессиональной образовательной организации.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

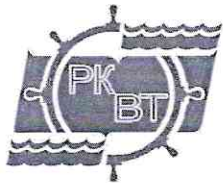
В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абз. 2 настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям и другим педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

2.9. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации).



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

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.13. Деятельность по классному руководству (кураторству) возлагается на педагогического работника учреждения с его письменного согласия приказом директора ГБПОУ РО «РКВТ», изданным на основании заключенного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору). Осуществление классного руководства (кураторства) является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты.

При надлежащем осуществлении педагогическим работником деятельности по классному руководству (кураторству) (эффективность деятельности по классному руководству) работодатель не вправе без согласия работника досрочно отменить поручение о выполнении обязанностей по классному руководству (кураторству), за исключением сокращения количества классов.

При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство (кураторство) с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух и более классах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству (кураторству) в двух и более классах осуществляется только с его письменного согласия с установлением всех видов выплат за каждый класс.



2.14. Обязанности и права педагогических работников, которые являются классными руководителями (кураторами), регулируются «Положением о классном руководстве (кураторстве)» (П.РКВТ- 41).

2.15. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр или вакцинации, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.16. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представителей Работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.17. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, иными локальными нормативными актами, действующими в организации, настоящим коллективным договором (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться по ст. ст. 77, 81, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

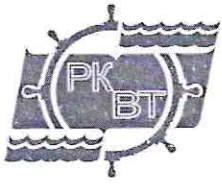
2.19. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более двух месяцев со дня увольнения.

2.20. Работодатель обязуется производить сокращение численности работников по возможности за счет ликвидации вакансий, выхода работников на пенсию, увольнения временных работников.

2.21. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются работодателем совместно с представителями Работников.

2.22. Работники предприятия, подлежащие сокращению, имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей при наличии соответствующего образования и опыта работы.

2.23. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется день в неделю для поиска нового места работы с сохранением оплаты труда.



2.24. При сокращении численности и штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется категориям работников, предусмотренных ст. 179 ТК РФ.

2.25. Не допускается увольнение по сокращению численности работников, получивших в ГБПОУ РО «РКВТ» трудовое увечье или профзаболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности.

2.26. При прекращении трудового договора выплаты всех причитающихся сумм производятся в день увольнения в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

Раздел 3. Режим труда и время отдыха

3.1. Рабочее время, время отдыха работников ГБПОУ РО «РКВТ» регулируется в строгом соответствии с требованиями ТК РФ и статьями настоящего коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка (ПР.РКВТ-04).

3.2. Работники имеют право:

- на нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации);
- сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. ст. 92, 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неполное рабочее время предоставляется:

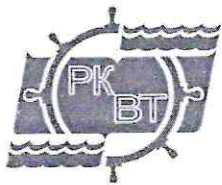
- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины; работника-родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.3. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах работодателя: графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д. (гл. 16 Трудового кодекса Российской Федерации). При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа производится без согласия работника, в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, - с письменного



согласия работника, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.5. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, - без его письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия работника. Привлечение преподавательского состава к учебной работе в праздничные дни запрещается.

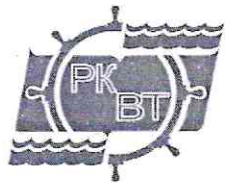
3.6. Работники имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней (ст. ст. 116 - 120 Трудового кодекса Российской Федерации);
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись, не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации). Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его супруга в отпуске по беременности и родам независимо от времени его работы у работодателя.

3.8. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон и с согласия работника (ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации). По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.9. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в



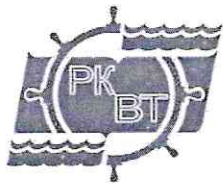
других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.10. По письменному заявлению работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации). При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определенных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

3.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, в соответствии с действующим перечнем производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22.



Раздел 4. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

4.1. Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы. Заработная плата устанавливается трудовым договором.

Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2. Оплата труда работников устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

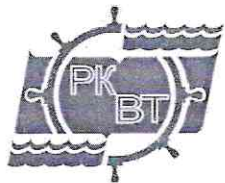
в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

4.4. За выполнение работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

4.5. Система оплаты труда работников у работодателя включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым работодателем положением об оплате труда;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом работодателя, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;



- выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у работодателя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. ст. 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Время простоя работника оплачивается в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках. В трудовом договоре с работником может быть предусмотрено, что местом выплаты заработной платы является касса работодателя (кассы его структурных подразделений).

4.8. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается в бухгалтерии работодателя.

4.9. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: за первую половину месяца 22 числа, за вторую половину месяца – 7 числа.

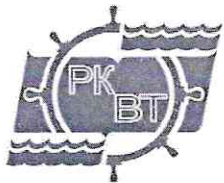
4.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.12. В случае если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между работодателем и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемым работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.13. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. ст. 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.14. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов,



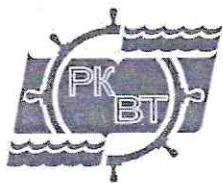
предусмотренных ст. ст. 165 - 188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества работника.

4.15. С 1 сентября 2021 г. в соответствии с Правилами предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 7 июля 2021 г. № 1133 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

4.16. При введении с 1 сентября 2021 года выплаты педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство), ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 000 (пять тысяч) рублей сохраняются ранее установленные выплаты за осуществление руководства группой.

4.17. В целях осуществления учета и отчетности по выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, направляемого из средств федерального бюджета, и средств от приносящей доход деятельности организуется раздельное начисление и выплата ежемесячного денежного вознаграждения за



классное руководство получателям (т.е. педагогическим работникам) путем формирования таких выплат в отдельную ведомость.

4.18. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 5 000 (пять тысяч) рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное в календарном месяце время с учетом требований регламента формирования финансовых документов по субсидиям на иные цели для бюджетных учреждений в АЦК-финансы.

4.19. Классное руководство (кураторство) является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

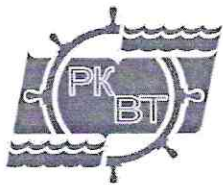
4.20. Дополнительные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства (кураторства), включая выплату в размере 5 000 (пять тысяч) рублей, именуемую «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство)», относятся к выплатам компенсационного характера.

4.21. Пять тысяч рублей – размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более учебных группах.

4.22. Временное замещение отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) производится пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.23. Периоды каникул, установленные для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования или профессионального обучения, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

4.24. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 000 (пять тысяч) рублей и



других выплат за классное руководство (кураторство) за фактически отработанное время с учетом фактического наличия учебных групп.

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

4.26. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) предоставляются педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств бюджета Ростовской области за счет средств федерального бюджета и за группы сформированные за счет средств от приносящей доход деятельности на равных условиях.

4.27. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 5 000 (пять тысяч) рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно

а) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

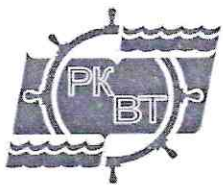
б) выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;

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

г) учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики» при определении отношения средней заработной платы этих категорий работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации;

д) учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

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



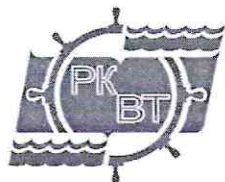
особенностях порядка исчисления порядка заработной платы» (с изменениями и дополнениями);

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

4.28. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 717 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, бюджетам г.Байконур и федеральной территории «Сириус» на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, г.Байконура и федеральной территории «Сириус», муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций.

Ежемесячное денежное вознаграждение за советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями в размере 5000 рублей является составной частью заработной платы работника, в связи с этим оно:

- а) выплачивается работнику одновременно с выплатой заработной платы;
- б) выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;
- в) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- г) учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики» при определении отношения средней заработной платы этих категорий работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации;
- д) учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;
- е) учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 № 922



«Об особенностях порядка исчисления порядка заработной платы» (с изменениями и дополнениями);

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

Раздел 5. Охрана труда и здоровья работников

5.1. Охрана труда — это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические организационно-технические, санитарно-гигиенические и иные мероприятия.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

5.2.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов работодателя и обеспечить их расходование.

5.2.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными работодателем.

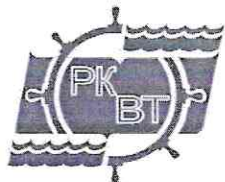
5.2.4. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

5.2.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

5.2.6. Организовать в структурных подразделениях работодателя специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда по структурным подразделениям и обеспечить его поэтапное выполнение.

5.2.7. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также регулярную диспансеризацию работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет.

5.2.8. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливать льготы и преимущества для работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.



Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

5.2.9. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

5.2.10. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

5.2.11. Привлекать представителей Профсоюзной организации к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного, научного и производственного назначения: лабораторий, помещений, экспериментальных установок и оборудования.

5.2.12. Обеспечить наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях работодателя.

5.2.13. Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории работодателя.

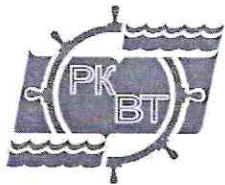
5.2.14. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

5.2.15. С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

5.3. Профсоюзная организация обязуется:

5.3.1. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

5.3.2. Заслушивать на заседаниях выборных органов Профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения



правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

5.3.3. Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности работодателя к началу учебного года.

5.3.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением.

5.3.5. Определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

5.3.6. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

5.4. Работники обязуются:

5.4.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.4.2. Своевременно информировать работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режим.

Раздел 6. Социально-трудовые гарантии и льготы работников

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять единый страховой налог в ИФНС по месту нахождения организации, а страховые взносы на травматизм платятся в Фонд социального страхования.

6.2. Социальное страхование работников осуществляется и гарантируется:

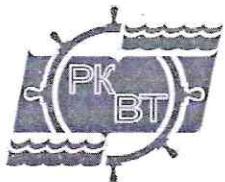
- исполнением Федерального закона от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" и других нормативных правовых актов в области социального страхования;

- обязательной постановкой работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;

- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные законодательством.

6.3. По семейным обстоятельствам и другим причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.4. В случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в срок до 5-ти календарных дней, согласно ст.128 ТК РФ.



6.5. Родителям, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1 – 4 классы), предоставлять дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день каждого учебного года.

6.6. Женщинам, находящимся в трудовых отношениях с ГБПОУ РО «РКВТ», в период использования отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, выплачивается пособие по государственному социальному страхованию согласно Федеральным законам.

6.7. В случае смерти работника, за счет средств социального страхования, осуществляются выплаты на погребение.

6.8. За время прохождения обязательных медосмотров в лечебных учреждениях работниками колледжа за ними сохраняется заработная плата.

6.9. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьями 173 – 177 ТК РФ.

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

В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей работодателя отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает работодатель.

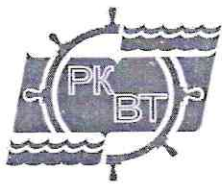
6.11. Выплаты социального характера осуществляются работодателем на основании заявления работника из средств работодателя согласно нормативам, утвержденным приказом работодателя на каждый финансовый год (выплачивается денежная премия при наличии средств материального поощрения с учетом личного вклада каждого).

Основные направления расходов на эти цели:

- выплаты близким родственникам в случае смерти работника в размере;
- выплаты в случае смерти близких родственников в размере;
- выплаты в случае выявления у работника тяжелых заболеваний в размере;
- выплаты, связанные с юбилейными датами работников (55 лет, 60, 65 и далее через каждые 5 лет);
- выплата работникам, выходящих на пенсию при прекращении трудовых отношений с ГБПОУ РО «РКВТ», выплачивается единовременное пособие не более 1 (одного) оклада при наличии стажа в ГБПОУ РО «РКВТ» свыше 15 лет;
- для работников, являющихся участниками и ветеранами Великой Отечественной войны, выплата материальной помощи на День Победы (9 мая).

Раздел 7. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель предоставляет профсоюзному комитету бесплатно необходимые для его деятельности помещения со всем оборудованием, транспортные средства, оргтехнику, средства связи.



Работодатель обеспечивает удержание через бухгалтерию ГБПОУ РО «РКВТ» членских взносов в размере 1 % зарплаты и своевременное их перечисление на расчетный счет профсоюзного комитета.

В целях создания условий для участия профсоюзного комитета в принятии решения, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе, Работодатель признает право профсоюзного комитета на информацию о деятельности в экономической сфере, в том числе по вопросам, составляющим коммерческую тайну. Профсоюзный комитет обязуется эти сведения не разглашать.

В случае необходимости профсоюзный комитет вправе запросить у работодателя объяснение о причинах принятия им того или решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос устанавливается 10 дней.

Профсоюзный комитет, пользуясь правом представительства интересов коллектива в решении социальных и производственных вопросов, может приглашать на свои заседания представителей администрации и должностных лиц для консультации по этим вопросам.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя организации.

8.3. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

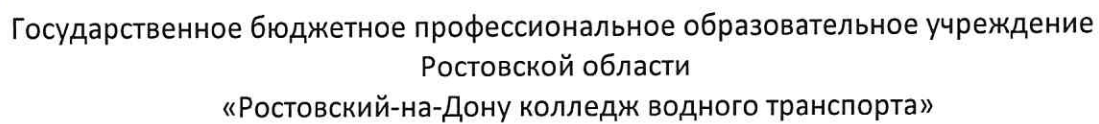
8.5. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.7. Действие Договора распространяется на всех работников ГБПОУ РО «РКВТ», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

8.8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.9. Контроль за исполнением Договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон.

[illegible]