

СОГЛАСОВАНО

Председатель
общего собрания
КОГПОАУ ВЭМТ

 В.И.Русакова

« 09 » 01 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Кировского областного
государственного
профессионального
образовательного автономного
учреждения «Вятский
электромашиностроительный
техникум»



М.Ю.Казакова

« 09 » 01 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

КИРОВСКОГО ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ВЯТСКИЙ ЭЛЕКТРОМАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»
на 2023-2026 годы

1. Общие положения

2. Настоящий Коллективный договор Кировского областного государственного профессионального образовательного автономного учреждения «Вятский электромашиностроительный техникум» (КОГПОАУ ВЭМТ) на 202_ – 202_ годы (далее - Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Кировском областном государственном профессиональном образовательном автономном учреждении «Вятский электромашиностроительный техникум» (далее - КОГПОАУ ВЭМТ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем КОГПОАУ ВЭМТ.

3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

4. Сторонами настоящего Коллективного договора (далее – стороны) являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Казакова Маргарита Юрьевна.

Работники, представляемые общим собранием КОГПОАУ ВЭМТ в лице полномочного представителя - председателя общего собрания КОГПОАУ ВЭМТ Русаковой Валентины Николаевны.

5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников КОГПОАУ ВЭМТ.

6. Стороны согласились с тем, что общее собрание КОГПОАУ ВЭМТ выступает в качестве полномочного представителя работников КОГПОАУ ВЭМТ при ведении коллективных переговоров, разработке и заключении Коллективного договора, дополнительных соглашений к нему, принятии и согласовании локальных нормативных правовых актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов.

7. В течение всего срока действия настоящего Коллективного договора стороны на основе взаимной договоренности, оформленной в письменном виде и подписанной обеими сторонами, могут вносить в настоящий Коллективный договор изменения и дополнения.

8. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне соответствующее предложение в письменном виде (уведомление) о начале ведения переговоров в соответствии с порядком, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Принятые сторонами изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

10. Ни одна из сторон в течение установленного срока действия настоящего Коллективного договора не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования КОГПОАУ ВЭМТ.

12. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2023г. и действует по 31.12.2026г.

13. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет в соответствии с действующим законодательством.

14. Стороны обязаны вступить в переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

2. Трудовые правоотношения

1. Трудовые договоры с работниками КОГПОАУ ВЭМТ заключаются, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

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 частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2. Условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе условия об учебной нагрузке, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

4. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами,

действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному работнику не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

дополнительное профессиональное образование;

установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;

перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри КОГПОАУ ВЭМТ.

Работодатель обязуется:

7. Принимать необходимые меры и способствовать притоку в КОГПОАУ ВЭМТ молодых специалистов, их закреплению и профессиональному росту.

8. Осуществлять поддержку молодых специалистов, организуя деятельность Школы молодого педагога и закрепляя за ними наставников из числа квалифицированных преподавателей и мастеров п/о.

9. Представлять особо отличившихся работников к награждению ведомственными наградами.

10. В интересах укрепления кадрового потенциала принимать меры путем:

совершенствования системы и повышения уровня оплаты труда всех категорий работников КОГПОАУ ВЭМТ;

улучшения условий труда, повышения эффективности и уровня организации труда;

повышения результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника;

содействия повышению трудовой мобильности работников в КОГПОАУ

ВЭМТ;

содействия занятости высвобождаемых работников КОГПОАУ ВЭМТ.

3. Оплата труда

При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

1. С учетом требований статьи 135 ТК РФ система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами КОГПОАУ ВЭМТ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

3. Оплата труда работников КОГПОАУ ВЭМТ введена в соответствии с Указом Губернатора Кировской области от 08.10.2008 № 71 «Об отраслевых системах оплаты труда работников областных бюджетных учреждений», Законом Кировской области от 01.11.2008 № 296-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», установлена локальными нормативными актами КОГПОАУ ВЭМТ с учетом постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», примерного положения об оплате труда работников областных государственных организаций, разработанным и утвержденным министерством образования Кировской области.

4. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

5. Выплата заработной платы работникам производится в следующие сроки: первая часть заработной платы – 27 числа текущего месяца; вторая часть заработной платы – 13 числа месяца, следующего за расчетным. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке или выдается через кассу КОГПОАУ ВЭМТ.

6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ).

7. Каждый работник в письменной форме (расчетный листок) извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, путем отправки на корпоративную электронную почту, которая создается при приеме на работу. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа организации.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников КОГПОАУ ВЭМТ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, в соответствии со статьей 333 ТК РФ.

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 (или) 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 (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом КОГПОАУ ВЭМТ с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников КОГПОАУ ВЭМТ определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами КОГПОАУ ВЭМТ,

трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала КОГПОАУ ВЭМТ устанавливается в соответствии со статьей 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени в количестве 40 часов в неделю, за исключением случаев предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536.

6. Объем учебной нагрузки преподавателей в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, ежегодно устанавливается только с письменного согласия работника КОГПОАУ ВЭМТ.

7. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников и должно исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы («окна»).

8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами КОГПОАУ ВЭМТ, педагогический

работник вправе использовать по своему усмотрению.

9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник извещается путем издания приказа, не позднее, чем за 2 недели до его начала, под роспись.

10. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

11. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная 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 (статья 125 ТК РФ).

12. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть выплачены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

13. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ТК РФ. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

14. Работникам КОГПОАУ ВЭМТ с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 календарных дней; не педагогическим работникам, исполняющим обязанности на условиях совмещения ПКГ должностей педагогических работников - до 14 календарных дней.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается приказом директора по согласованию с председателем общего собрания КОГПОАУ ВЭМТ.

15. Предоставление работникам КОГПОАУ ВЭМТ за счет средств фонда заработной платы дополнительных оплачиваемых дней с сохранением заработной

платы:

- в связи с регистрацией брака – 3 календарных дня;
- в связи с регистрацией брака детей – 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- в связи с прохождением диспансеризации на основании письменного заявления и согласования с работодателем, с предоставлением справки из медицинской организации, подтверждающей прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы:

до 40 лет – один день раз в три года,

с 40 лет до предпенсионного возраста – один день ежегодно,

пенсионерам и предпенсионерам – два выходных дня в год.

5. Охрана труда

1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников КОГПОАУ ВЭМТ в качестве одного из приоритетных направлений деятельности и принимают на себя обязательства по осуществлению мер в пределах своей компетенции по реализации раздела «Охрана труда» ТК РФ, Федерального закона «Об обязательном медицинском страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

2. Работодатель:

- Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

- Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников.

- Обеспечивает за счет работодателя прохождение работниками учреждения медицинских осмотров, предусмотренных статьей 213 ТК РФ.

- Приобретает и выдает за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

- Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

1. Стороны исходят из того, что в порядке, установленном действующим законодательством при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2. В целях эффективного участия молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно в практической работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов в активную общественную деятельность, а также усиления их социально-экономической защищенности работодателем предусматриваются следующие гарантии:

- Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со статьей 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается.

- Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.

- Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

3. Социальная выплата молодым специалистам в размере 50000,00 рублей однократно в соответствии с Порядком предоставления социальных выплат молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и принятым на работу в областные государственные и муниципальные образовательные организации, организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Кировской области, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 28.03.2013 № 202/172

4. Иные меры социальной поддержки, материальной помощи:

- выплаты по юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 и т.д. лет) - 5000 руб.;
- выплаты в виде материальной помощи на погребение близких родственников - 5000 руб.;
- выплаты на рождение ребенка 10000 руб.;
- конкурс лучший педагогический работник – премия 10 000.

5. Выплаты на санаторно-курортное лечение, летние оздоровительные лагеря, коллективные выезды/поездки производятся при наличии из средств от иной и приносящей доход деятельности.

7. Заключительные положения

1. Настоящий Коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в 2 экземплярах, каждый из которых имеет равную юридическую силу.
