

Государственное казенное учреждение  
Волгоградской области Центр занятости  
населения города Волгограда

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ

регистрационный номер 1384-2019-012

« 19 » сентября 20 19 г.

номер в журнале регистрации 1384

Ответственный за регистрацию  
Ильинский Илья Сергеевич  
Смирновское Д.С.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
«Волгоградский колледж машиностроения и связи»

на 2019-2022 год

Утвержден на общем собрании работников  
17 сентября 2019 года

Директор ГБПОУ «ВКМиС»  
Р.С. Лиховцов  
« 19 » сентября 2019 г.



Председатель профсоюза  
С.М. Сетракова  
« 17 » сентября 2019 г.

## Содержание

1. Раздел I. Общие положения	3
2. Раздел II. Трудовые взаимоотношения	4
3. Раздел III. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров	5
4. Раздел IV. Организация труда, режим работы, время отдыха	5
5. Раздел V. Оплата и стимулирование труда	6
6. Раздел VI. Охрана труда работников	7
7. Раздел VII. Социальные гарантии	8
8. Раздел VIII. Разрешение трудовых споров	9
9. Раздел IX. Деятельность профсоюза	9
10. Заключительные положения	10

## Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 18 сентября 2019 года и отменяет действие коллективного договора, утвержденного на собрании коллектива 18 декабря 2017 года.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора, (далее «работодатель»), который представляет интересы государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский колледж машиностроения и связи» с одной стороны, и профсоюзной организацией (далее «профсоюз»), уполномоченной на основании Устава профсоюза и в соответствии со ст. 30 ТК РФ при заключении коллективного договора представлять интересы, как членов профсоюза, так и работников, не являющихся таковыми.

Работники ГБПОУ «Волгоградский колледж машиностроения и связи» (далее- ГБПОУ «ВКМиС») доверяют и поручают профсоюзу представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.3. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения директора и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.4. Коллективный договор признает исключительное право директора ГБПОУ «ВКМиС» на:

- Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора;
- Поощрение работников за добросовестный труд;
- Требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- Привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- Принятие локальных нормативных актов;
- Требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора;
- Запрос справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращении уголовного преследования при трудоустройстве.

1.5. Коллективный договор признает право работников на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- Предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- Своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- Своевременный и в полном объеме отпуск;
- Объединение в профессиональные союзы;
- Защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных споров;
- Обязательное социальное страхование.

1.6. Директор признает профсоюз единственным полномочным представителем трудового коллектива.

Профсоюз имеет право на:

— Мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- График отпусков;

- Форма расчетного листка;
- Приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- Приказы о награждениях работников;
- Приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по ст. 81 п. 2, ст. 81, п. 3, подп. «б» и ст. 81 п. 5 ТК РФ;
- Другие документы, содержание нормы трудового права.

— Обсуждение с директором ГБПОУ «ВКМиС» вопросов о работе учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБПОУ «ВКМиС», гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.8. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Изменение и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. Работодатель несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюза.

1.10. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором.

1.11. Стороны осуществляют контроль над ходом выполнения коллективного договора.

## **Раздел II. Трудовые взаимоотношения**

2.1. При поступлении на работу трудовые взаимоотношения оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии со ст. 57, 58 ТК РФ. При заключении трудового договора работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной профессии (должности), обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором и иными законодательными и нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а работник обязуется лично выполнять возложенные на него трудовые функции в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, соблюдать действующие в учреждении правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты, требования по охране труда.

2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодателю запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.4. Стороны договорились, что заключение срочных трудовых договоров с работниками возможно только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.5. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать общие требования, предусмотренные ст. 86 ТК РФ.

### Раздел III. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

3.1. Предварительную учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профсоюзом до ухода работника в отпуск.

3.2. Работники должны быть ознакомлены с предварительной учебной нагрузкой до ухода в отпуск в письменной форме.

3.3. Во время прохождения переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, получаемая заработная плата.

3.4. Работодатель своевременно создает аттестационную комиссию колледжа. В состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюза.

3.5. В случае сокращения групп в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

3.6. На основании регионального отраслевого соглашения между комитетом образования, науки и молодёжной политики Волгоградской области и Волгоградской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017-2019 годы квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
1	2
Преподаватель	Воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,	Преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; руководитель физвоспитания.
Руководитель физического воспитания	Преподаватель физкультуры (физического воспитания); преподаватель.
Мастер производственного обучения	Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель той же дисциплины (предмета) в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель той же дисциплины (предмета) в профессиональной образовательной организации
Педагог-психолог	Преподаватель, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направлению дополнительной работы профилю работы по основной должности), воспитатель

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются Комитетом, к компетенции которого относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

Стороны рекомендуют предусматривать сохранение на период до одного года оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам образовательных организаций, в периоды:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением - численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- работы на выборной должности;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- за один год до наступления права для назначения страховой пенсии.

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

#### **Раздел IV. Организация труда, режим работы, время отдыха**

4.1. В Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «ВКМиС» установлена 5-дневная рабочая неделя.

4.2. В связи с производственной необходимостью работодатель имеет право изменить режим работы преподавателя и мастера производственного обучения (заменить заболевшего преподавателя, мастера производственного обучения, временно увеличить нагрузку) в соответствии с ТК РФ.

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. В случае необходимости (в зависимости от объема учебной нагрузки) преподавателю может быть предоставлен методический день.

4.6. Работник посещает все мероприятия, проводимые в колледже, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.7. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период) для педагогических работников.

4.8. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни возможно с письменного согласия работника. По желанию работника, работающего 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).

4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется в соответствии со статьями 115, 334 ТК РФ.

Педагогическим работникам - 56 календарных дней; прочим работникам - 28 календарных дней.

4.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через шесть месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Работодатель обязан предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.11. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, порядок предоставления, продления, перенесения, разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, реализация права на отпуск при увольнении работника регулируются ТК РФ.

4.12. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен по соглашению с работодателем. Отпуск без сохранения заработной платы работникам предоставляется в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.13. Работодатель гарантирует компенсацию работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьей 173-177 ТК РФ.

## **Раздел V. Оплата и стимулирование труда**

5.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

5.2. 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.

5.3. Работодатель в пределах средств, направленных на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок,

которые закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, принимаемом с учетом мнения профсоюза.

5.4. Заработная плата работников зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, которые закрепляются в локальном акте колледжа с учетом мнения профсоюза.

5.5. Бухгалтерия обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

5.6. Выплата заработной платы осуществляется в безналичном порядке путем перечисления ее на зарплатный счет работника в ПАО «Сбербанк» или по выбору Работника на счет в другом банке.

5.7. Заработная плата выдается два раза в месяц, согласно срокам, указанным в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.8. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 142, 236 ТК РФ).

## **Раздел VI. Охрана труда работников**

### **6.1. Работодатель обязан обеспечить:**

6.1.2. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

6.1.3. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.1.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.1.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.1.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда.

6.1.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.9. Проведение специальной оценки условий труда.

6.1.10. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случаях медицинских противопоказаний.

6.1.11. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию



пострадавшим первой помощи.

6.1.13. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.14. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

6.1.15. Обязательное социальное страхование работников колледжа от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.16. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.1.17. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюза.

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

## **6.2. Профсоюз обязуется:**

6.2.1. Взаимодействовать со службой охраны труда, должностными лицами колледжа в решении вопросов охраны труда.

6.2.2. Принимать участие в разработке локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, добиваться льгот, гарантий и компенсаций работникам, установленных ТК РФ и иными нормативными актами.

6.2.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и работниками требований охраны труда.

6.2.4. Принимать участие в организации деятельности совместной комиссии по охране труда.

6.2.5. Ежегодно представлять работодателю кандидатуру уполномоченного лица от профсоюза для работы в комиссии по охране труда.

6.2.6. Проводить работу по воспитанию членов трудового коллектива, направленную на соблюдение трудовой дисциплины, правил и норм по охране труда.

## **6.3. Обязанности работника в области охраны труда:**

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а

также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.3.6. В случае невыполнения вышеперечисленных требований, на основании ст.76 ТК РФ, работник отстраняется от работника весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

## **Раздел VII. Социальные гарантии**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников (ст. 22 ТК РФ), своевременно перечислять средства в страховые фонды в порядке, установленном федеральными законами.

7.1.2. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

7.1.3. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств работодателя обязательных, предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

## **Раздел VIII. Разрешение трудовых споров**

8.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации колледжа по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещение среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам, судах ст. 382 ТК РФ).

8.2. Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между директором колледжа и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (статьи 398-418).

8.4. В период действия настоящего Коллективного договора профсоюз не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор при условии их выполнения.

## **Раздел IX. Деятельность профсоюза**

9.1. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем, представляет профсоюз или иные представители, избираемые работниками.

9.2. Профсоюз может проводить консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Перечень прав и льгот, предоставляемых членам профсоюза, ежегодно доводится профсоюзом до сведения всех работников.

### **Заключительные положения**

10.1. Коллективный договор вступает в силу с 18 сентября 2019 г. и действует по 17 сентября 2022 г.

10.2. По истечении установленного срока стороны могут продлевать действия коллективного договора на срок не более трех лет или заключить новый. Продление действия коллективного договора оформляется совместным решением работодателя и профсоюза.

10.3. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, типа государственного учреждения, реорганизации колледжа в форме преобразования, смены директора и/или председателя профсоюза.

10.4. При смене формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

«Продолжение» (или «Итого») в журнале и отчетах  
на 01.01.2014 г. ) листах  
Директор ВПО «ВКМПС»  
Р.С. Диховцев

