



## ПРЕАМБУЛА

Заключая настоящий коллективный договор, стороны исходят из общепризнанных принципов и норм заключенных в Конституции Российской Федерации и руководствуются основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Сторонами безоговорочно признают непреложные основы трудового права, включая запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда, обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, равенство прав и возможностей работников, обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование, обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах, обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Симферопольский политехнический колледж» (далее «Колледж»).

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом социального партнерства, который в соответствии с Уставом ГБПОУ РК «Симферопольский политехнический колледж» и следующими нормативно-правовыми актами регулирует производственные, трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и трудовым коллективом на основе взаимного согласования интересов сторон, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Закон Республики Крым от 17 июля 2014 г. N 28-ЗРК «О социальном партнерстве в Республике Крым» (с изменениями и дополнениями);
- Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года №64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах» (с изменениями и дополнениями);
- Республиканское соглашение между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2021-2023 годы;

- Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы";

- Соглашение о взаимодействии между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023гг.;

- иные законодательные и нормативные правовые акты.

1.3. Понятия, используемые в настоящем Коллективном договоре:

Первичная профсоюзная организация ГБПОУ РК «Симферопольский политехнический колледж» (Профсоз, ППО) – добровольное общественное объединение Работников ГБПОУ РК «Симферопольский политехнический колледж» в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ РК «Симферопольский политехнический колледж» (Председатель ППО) – исполнительный единоличный выборный орган ППО.

Профсоюзный комитет (Профком) – руководящий коллегиальный выборный орган ППО. Деятельность Профкома осуществляется в соответствии с внутренними локальными актами Профсоюза.

Член Профсоюза – Работник ГБПОУ РК «Симферопольский политехнический колледж», состоящий в ППО.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Симферопольский политехнический колледж» в лице директора Барковой Татьяны Григорьевны (далее Работодатель), с одной стороны;

- Коллектив Работников Учреждения (далее Работники) в лице председателя ППО Мелеги Татьяны Владимировны, с другой стороны.

Коллектив работников Учреждения уполномочивает председателя ППО подписать от имени Работников Коллективный договор с Работодателем.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом Коллективного договора всех Работников Учреждения.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования Учреждения, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения (в течение всего срока реорганизации);

- при смене формы собственности Учреждения (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности).

- при ликвидации Учреждения (в течение всего срока проведения ликвидации).

1.8. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания трудового коллектива в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, заключенными соглашениями всех видов и уровней.

1.10. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами.

1.11. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.12. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профсоюзом.

1.13. Стороны обязуются обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.14. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 20.01.2025 года включительно.

1.16. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

### **Стороны договорились, что:**

2.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка. Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников учреждения, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом учреждения, и по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения

и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Соглашением, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников и настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными инструкциями работника. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Руководитель, заместители руководителя, руководители структурных подразделений и другие работники колледжа помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в образовательном учреждении преподавательскую деятельность без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством. При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней такие работники имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательном учреждении (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется

при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация (структурное подразделение) является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при этом обеспечивается учет мнения профсоюзного комитета.

2.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в колледже соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, и Положением об организации и проведении аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям от 16.04.2018 № 42-о/д.

**Работодатель обязуется:**

2.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать.

2.7. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции и утверждать их по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.8. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения,



Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в Колледже.

2.9. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.10. В трудовом договоре с педагогическим работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) определять установленный при тарификации объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы, и в соответствии с их специализацией и компетентностью.

2.11. Оформлять изменение условий трудового договора путем заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.12. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, осуществляться только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.14. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статьей 74 и 162 ТК РФ.

2.15. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.16. Осуществлять комплектование учебных групп на основании требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

2.17. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.18. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей, и(или) профессиональными стандартами.

2.19. Сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца.

В соответствии с подпунктом 8.6.1. Соглашения о взаимодействии между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023гг. критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников учреждения:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более чел.;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более работников в течении 60 календарных дней;
- увольнение 100 и более работников организации в течение 90 календарных дней.

2.20. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца, обязательное уведомление о сокращении численности или штата территориальных органов занятости и профсоюзного комитета.

2.21. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять (при необходимости)

свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Не допускать при сокращении численности или штата увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.22. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до достижения пенсионного возраста);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года);
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

2.23. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Первичной профсоюзной организации, производить только с предварительного согласия Профсоюзного комитета.

2.24. Обеспечивать проведение консультаций с Первичной профсоюзной организацией Учреждения по вопросам реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных

гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении и источников финансирования.

2.25. Обеспечивать обязательное участие Профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов определения (изменения) организационно-штатной структуры образовательной организации.

2.26. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения по согласованию с Профсоюзом.

Направлять педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже, одного раза в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ). Прочих Работников направлять на обучение по мере производственной необходимости.

Сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении работника в другую местность - оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых

в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы в случае направления работника для профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, повышения квалификации за ним место работы (должность).

Порядок направления работников в служебные командировки определяется локальными нормативными актами ГБПОУ РК «Симферопольский политехнический колледж»

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией с участием Профсоюза.

Профсоюз организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами по вопросам, указанным в настоящем разделе.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

#### **Стороны договорились:**

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Колледжа определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка согласно ст.91 ТК РФ, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Профсоюзным комитетом.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для отдельных работников (категорий персонала) в соответствии с требованиями ТК РФ и иных нормативных правовых актов, в том числе для:

- педагогическим работникам – не более 36 часов в неделю;
- работникам в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- работникам в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- работникам, являющимся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (на основании медицинского заключения и/или индивидуальной программы реабилитации);
- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором, в том числе с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю согласно ст.333 ТК РФ. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваются в трудовом договоре.

3.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой (нормируемая часть), и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (не нормируемая часть), и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

3.5. Неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя устанавливаются:

1) по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы Колледжа.



2) по соглашению между работником и Колледжем как при приеме на работу, так и впоследствии без ограничения срока или на любой согласованный сторонами трудового договора срок;

3) для работников, работающих по совместительству.

При этом продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

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.

3.6. В Колледже учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом, при условии, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной

работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Колледжа, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.9. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.11. При составлении графика дежурства по Колледжу педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия.

3.12. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в

оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.13. Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами в Колледже устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

3.14. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностной инструкцией.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами Колледжа (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

3.15. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала

каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Колледжа может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.16. Привлечение Работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профсоюзного комитета.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.17. Работодатель обязан согласовывать с Профсоюзным комитетом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дни открытых дверей для абитуриентов и их родителей, допускается по письменному распоряжению директора Колледжа с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

3.19. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором,

допускается только по письменному распоряжению директора с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.20. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

3.21. Работникам Колледжа предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, в том числе:

- педагогическим работникам, директору, заместителям директора и руководителям структурных подразделений деятельность которых связана с руководством образовательной деятельностью - 56 календарных дней;
- инвалидам - 30 календарных дней (ст.23 Закона № 181-ФЗ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в колледже, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Порядок и очередность предоставления ежегодных отпусков определяются статьями 122,123 ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.22. Стороны договорились, что Работодатель не позднее, чем за две недели до наступления календарного года передает в Профсоюзный комитет

утвержденный Работодателем и согласованный с профсоюзной организацией экземпляр графика отпусков. Работник вправе не позднее, чем за две недели просить Работодателя и Профсоюзный комитет изменить время начала и окончания ежегодного оплачиваемого отпуска. Удовлетворенная просьба оформляется письменном является обязательным приложением к графику отпусков. При неудовлетворении просьбы Работодатель обязан направить работнику мотивированный отказ, который может быть обжалован в органах по рассмотрению трудовых споров.

3.23. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Отзыв работника из отпуска оформляется письменным распоряжением Работодателя. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

3.24. График отпусков является основанием для издания приказа о предоставлении отпуска. Издание приказа является обязанностью Работодателя.

Запрещается:

- повторный перенос перенесенного отпуска;
- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;
- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.25. Отзыв работника из отпуска производится в соответствии со статьей 125ТК РФ. При этом неиспользованная 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. Не допускается отзыв из:

- перенесенного отпуска;
- присоединенного отпуска;
- отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.26. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.27. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

– за ненормированный рабочий день не менее трех календарных дня (статья 119 ТК РФ).

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.28. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При увольнении педагогических работников, директора, заместителей директора и руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с руководством образовательной деятельностью,

проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом отработанного работником времени.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

– все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

3.29. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

3.30. Стороны договорились о предоставлении работникам Колледжа оплачиваемых свободных дней согласно Соглашению между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы в следующем причинам:



–для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - один рабочий день ;

- родителям выпускников в день последнего звонка– один рабочий день;

– бракосочетания детей работников – один рабочий день;

– бракосочетания работника – три рабочих дня;

– смерть детей, родителей, супруга, супруги – три рабочих дня;

– проводы сына на службу в армию –один рабочий день;

– работающим инвалидам – 5 рабочих дней;

- работникам для ухода за заболевшими членами семьи на срок до 14 рабочих дней;

- переездом на новое место жительства – 2 рабочих дня;

- работнику в день его юбилея (50,55 и т.д. лет -для мужчин, 50,55 и т.д. лет для женщин) – 1 рабочий день;

- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше- один день в квартал;

- предоставление работникам образования, проработавшим в течении учебного года без листа нетрудоспособности дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (116 ТК РФ)

- выплату работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо при обретении права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений - в размере должностного оклада. Выплата единовременного пособия осуществляется в пределах фонда оплаты труда;

– председателю Профсоюзного комитета – 10 календарных дней;

- активным членам Профсоюзного комитета– 3 календарных дня (статья 116 ТК РФ).

3.31. Работникам, направленным на обучение Работодателем или приступившим самостоятельно на обучение при получении образования

соответствующего уровня впервые, по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- прохождение промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

3.32. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.33. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работнику, воспитывающему двух и более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;

- одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет – 7 календарных дней;

- работнику, имеющему ребенка – инвалида детства в возрасте до 18 лет – 12 календарных дней;

- для ликвидации аварии в доме – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – на срок по заключению органов здравоохранения;

- 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;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в Высшие учебные заведения – до 15 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3.34. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016г. № 644.).

При наличии средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности возможна частичная оплата данного отпуска, присоединение данного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

3.35. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на срок, определенный ТК РФ, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, поданного не позднее чем за 3 (три) рабочих дня до даты освобождения. При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня освобождения.

3.36. Работники при прохождении обязательной вакцинации, имеют право на освобождение от работы на срок 2 (двух) рабочих дней с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны предоставить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня освобождения.

3.37. Работник освобождается от работы с сохранением места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

3.38. Работник освобождается от работы в иных случаях, установленных трудовым законодательством.

3.39. Освобождение от работы оформляется приказом директора на основании подтверждающих документов.

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

3.35. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.36. Осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников.

3.37. Вносить предложения Работодателю по социально-трудовым вопросам и участвует в их рассмотрении.

3.38. Согласовывать с Работодателем принятие локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.39. Способствует созданию нормального морально-психологического климата в коллективе.

3.40. Организует культурно-массовые мероприятия, праздники для работников.

3.41. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Оплата труда работников Колледжа осуществляется в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, положением об оплате труда Колледжа и настоящим коллективным договором.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 (31) число текущего месяца. Размер заработной платы за первую половину месяца определяется исходя из фактически отработанного времени из расчета тарифной ставки (должностного оклада) работника.

После выплаты заработной платы формируются расчетные листки по каждому работнику, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Расчетные листки на основании заявления работника направляются на его электронный почтовый ящик или выдаются ему лично при обращении в бухгалтерию.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты.

4.4. Детализация вопросов касающихся оплаты труда осуществляется в Положении об оплате труда Колледжа.

В Положении об оплате труда устанавливаются вопросы оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- распределение средств, предназначенных на оплату труда в организациях, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Колледжа и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- утверждение размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права либо по желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха;

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- установления продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативно-правовыми актами, в порядке, установленных Правительствами Российской Федерации, Республики Крым;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий на основании критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

4.5. Порядок и условия оплаты труда работников Колледжа регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.7. Колледж обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;



- при присуждении ученой степени – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.10. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в Колледже не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие на основании соглашения между органом управления образованием и местной (городской) организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Колледж с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локального нормативного акта, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом изменений и дополнений) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам

специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда по отдельным должностям, работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 г. № 611, на которых устанавливается доплата до 12 % к ставкам заработной платы, Колледж осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.12. Выплаты стимулирующего характера директору осуществляются на основании нормативного акта Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым.

4.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

4.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в повышенном размере на 40 % части оклада (должностного оклада), ставки работника за каждый час работы в ночное время.

4.15. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника вместо оплаты за выходной и нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

4.17. За время простоя по вине Колледжа оплачивать:

- в размере –  $2/3$  средней заработной платы работника (ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

За время простоя по причинам, не зависящим от Колледжа и работника, оплачивать в размере  $2/3$  тарифной ставки (оклада) (ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.18. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого республиканского и территориального соглашений по вине Колледжа или учредителя, заработную плату в полном размере.

4.19. Сохранять уровень оплаты труда по ранее имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию осталось менее года.

4.20. Колледж по согласованию с профкомом определяет нормы уборки территории для уборщиков служебных помещений, при этом пересмотр норм уборки в сторону увеличения возможен только при совершенствовании или внедрении новой техники, технологии и проведении организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда (ст. 160 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет администрация Колледжа.

4.22. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, и выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о порядке и условиях начисления стимулирующих выплата Колледжа.

4.23. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников Колледжа, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

### **Работодатель обязуется:**

5.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалификационных кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности колледжа развития социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность работников.

5.2. Стороны считают важным направлением деятельности колледжа формирование социальных гарантий и льгот.

5.3. Социальные льготы и гарантии одинаково распространяются на всех работников, вне зависимости от источников оплаты их труда.

5.4. При проведении реорганизации, ликвидации, Работодатель не позднее, чем за 3 месяца сообщает в Профсоюзный комитет об этом с одновременным предоставлением плана мероприятий по трудоустройству высвобождаемых работников.

5.5. Предоставлять право высвобождаемым при сокращения штата работникам занимать имеющиеся в колледже вакансии при условии их соответствия квалификационным требованиям, а также создавать условия для переподготовки и переквалификации таких работников на бесплатной основе.

5.6. Привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности работников осуществляется только в установленном законом порядке.

5.7. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование

работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.8. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

5.9. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

– при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

– при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

– в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям Колледжа, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.10. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 0,5% от фонда оплаты труда на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.11. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам Колледжа по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.12. При наличии средств один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск оказывать материальную помощь на профилактику заболеваний.

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год.

Материальная помощь на профилактику не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до 2 двух месяцев).

5.13. Осуществлять из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 1 должностного оклада следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 (десяти) лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

5.14. Оказывать работникам материальную помощь:

при заключении брака, при рождении ребенка, в случаи смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей) по решению Работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета в пределах имеющихся денежных средств.

5.15. Премировать работников колледжа в связи с юбилейными датами, начиная с 50-ти лет и через каждые 5 лет при наличии фонда оплаты труда.

5.16. Гарантии при проведении аттестации педагогических работников:

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно сформированными образовательными организациями, в состав которых включается председатель выборного органа первичной профсоюзной организации.

При подготовке и проведении аттестации Стороны гарантируют работникам образования представление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

### **Работодатель обязуется:**

6.1. Обеспечить выполнение мероприятий по реализации установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышение существующего уровня охраны труда, предупреждение случаев производственного травматизма, профзаболеваний и аварий по следующим направлениям:

- контроль за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда, пожарной безопасности и охране окружающей среды;

- оперативный контроль за состоянием условий и охраны труда, пожарной безопасности и охране окружающей среды;

- проведение профилактической работы по снижению травматизма;

- образование комиссий по контролю за состоянием охраны труда в структурных подразделениях;

- планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным нормам, ведение документации, в соответствии с комплексным (ежегодным) и планами организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2. Организовать кабинет по охране труда и оборудовать его в соответствии с требованиями законодательства РФ по охране труда.

6.3. Совместно с Профсоюзным комитетом осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, эффективный производственный контроль за уровнем воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на здоровье работников, а также факторов производственной среды.

6.4. Организовывать выборы уполномоченных Профсоюзного комитета по охране труда, создавать условия для работы уполномоченных Профсоюзного комитета по охране обеспечив их правилами, инструкциями,

другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением заработной платы на время обучения.

6.5. Ежегодно, не позднее 15 февраля, утверждать Комплексный план мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения, источников и объёмов финансирования и лиц, ответственных за их выполнение.

6.6. Отчитываться два раза в год (в июне и декабре) на совместном заседании Административного совета и Профсоюзного комитета о выполнении Комплексного плана мероприятий по охране труда.

6.7. Обеспечивать безопасное проведение производственных работ и образовательного процесса, в том числе при проведении учебных и производственных практик, экспедиций, походов, спортивных соревнований, мероприятий художественной самодеятельности (фестивали, конкурсы, концерты, работа кружков и секций) и других с участием обучающихся.

6.8. При заключении трудового договора информировать работников под роспись об условиях труда на рабочих местах, наличии опасных и вредных производственных факторов, об их правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях:

- специалист по кадрам обязан разъяснить работнику под роспись в приёмном листе его права и обязанности, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим Договором; разъяснить работнику условия оплаты труда и о компенсационных выплатах, в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором;

- специалист по охране труда провести вводный инструктаж работнику по охране труда, противопожарной и техногенной безопасности, гигиене труда и производственной среде, охране окружающей среды;

- руководитель структурного подразделения обязан определить работнику его рабочее место и обеспечить работника необходимыми для данной работы, средствами.

6.9. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), спецодеждой и спецобувью, организовывать надлежащие условия



хранения и уход за ними. Контролировать исправность и износ, обязательное ношение и применение спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику.

6.10. Проводить за счет средств колледжа обязательные предрейсовые, периодические ежегодные медицинские осмотры работников и обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

6.11. Не допускать работников к работе, которая им противопоказана по результатам прохождения медосмотра.

6.12. Для оказания экстренной медицинской помощи работникам и обучающимся обеспечивать надлежащее функционирование медпунктов в корпусах колледжа.

6.13. Средства, выделенные для выполнения мероприятий по охране труда, использовать строго по целевому назначению.

6.14. Выделять ежегодно средства на для проведения мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Обеспечивать приоритетность финансирования Комплексного плана мероприятий по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных настоящим Договором.

6.15. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие нормативным требованиям охраны труда, соблюдать санитарно-гигиенические нормы обеспечения учебного процесса.

Сокращать продолжительность рабочего дня работающих в помещениях на четыре часа, если температура воздуха в этих помещениях находится в пределах 14° - 16°С.

Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура воздуха в них опускается ниже 14°С.

Сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на 3 часа, если температура воздуха в этих помещениях находится в пределах 29° - 31°С.

Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура воздуха в них превышает 32°C.

6.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

При временной нетрудоспособности работника в связи с несчастным случаем на производстве более чем на 30 календарных дней производить разовую выплату согласно минимального размера оплаты труда.

6.17. Выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника, по решению Колледжа в пределах имеющихся денежных средств.

**Работники обязуются (214 ТК РФ):**

6.18. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.19. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности.

6.20. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями по направлению работодателя.

6.21. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.22. Незамедлительно извещать руководителя, заместителей директора либо руководителя структурного подразделения Колледжа о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего

здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.23. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

6.24. Принимать участие в разработке мероприятий по социально-экономическому развитию, научно-техническому усовершенствованию, улучшения условий охраны труда.

6.25. Организовать и постоянно вести работу комиссии по охране труда.

6.26. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда, созданием безопасных условий труда, соответствующих производственных и санитарно-бытовых условий, обеспечением работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты.

6.27. В случае возникновения угрозы жизни или здоровью работников требовать от Работодателя немедленного прекращения работы на время, необходимое для устранения причин, создающих угрозу жизни или здоровью работников.

6.28. Принимать участие в разработке комплексных планов по вопросам охраны труда.

6.29. Принимать участие в определении направлений использования средств, выделенных на охрану труда, расследовании несчастных случаев, профзаболеваний, а также в определении размеров выплат для возмещения ущерба потерпевшим и их семьям, при несчастном случае и предоставлять в случае необходимости свои выводы.

6.30. Проводить работу с работниками, касающуюся рационального и бережного использования материальных ресурсов.

### **Профсоюзный комитет и его представители вправе:**

6.31. Беспрепятственно посещать и осматривать структурные подразделения колледжа и рабочие места на предмет охраны труда.

6.32. Проводить, в случае разногласий между Работодателем и работником (ми), свои независимые экспертизы условий работы, с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Для этого Профсоюзный комитет вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.33. В случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда незамедлительно информировать Работодателя и требовать приостановки выполнения работы и учебного процесса до устранения выявленных нарушений. Решение о прекращении работ или сокращении продолжительности рабочего дня принимается совместно на основании акта, составленного при участии представителей Работодателя и Профсоюзного комитета.

6.34. Работодатель и Профсоюзный комитет согласились, что при продолжении работы и ведения учебного процесса, в случае ухудшения условий труда, нарушений требований охраны труда, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ работника от работы оформляется письменно с указанием причины отказа и передается руководителю структурного подразделения.

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил Профсоюзный комитет представлять его законные интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное

перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее Профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

7.4. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Колледжа, учитывать мнение Профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.5. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.6. Не препятствовать членами Профсоюзного комитета в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав в порядке контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Предоставляет Профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Колледжа в течение 14 календарных дней.

7.7. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения, как для постоянной работы Профсоюзного комитета, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.8. Предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

7.9. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профсоюзного комитета, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Профсоюзному комитету.

7.10. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).

7.11. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.12. Привлекать членов Профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.13. Взаимодействие Работодателя с Профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений Работодателем по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с Профсоюзным комитетом после проведения взаимных консультаций.

7.14. Председателю Профсоюзного комитета предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией учреждения и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Работодатель своевременно информирует Профсоюзный комитет о проведении указанных заседаний.

7.15. С учетом мнения Профсоюзного комитета производится:

– установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ) (Положение об оплате труда работников, Приказ о распределении учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ));

– установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ) (Положение о стимулирующих выплатах для работников, Порядок распределения стимулирующих выплат для работников, Критерии и показатели деятельности);

– распределение и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

– установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);

– перечень оснований представления материальной помощи, средств на лечение работников и ее размеры из сэкономленных и внебюджетных средств;

– принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

– утверждение расписания занятий (ст.100 ТК РФ);

– составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

– привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

– привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

– установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ) (График отпусков);

– принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);

– принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);

– утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

– определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

– заключение Соглашения по охране труда;

– определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

– создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);

– формирование аттестационной комиссии в Колледже (ст.82 ТК РФ);

– формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

– принятие локальных нормативных актов Колледжа, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

– изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

7.16. С учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

– по инициативе Работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников Колледжа (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);



– неоднократное неисполнению работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

– повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Колледжа, (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

– применение, в том числе однократном, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);

7.17. По согласованию с Профсоюзным комитетом производится:

– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

– представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);

– представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);

– установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

– установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

7.18. С предварительного согласия Профсоюзного комитета производится:

– применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профсоюзного комитета (ст.192, 193 ТК РФ);

– временный перевод работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

– увольнение по инициативе Работодателя члена Профсоюзного комитета, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

– снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

7.19. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя, его заместителя, члена Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

– сокращение численности или штата работников Колледжа (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.20. Члены Профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.21. Члены Профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.22. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий Колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.23. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации Профсоюзного комитета.

7.24. Работодатель включает Профсоюзный комитет в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соответствующими законами Республики Крым.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Делегировать членов Профсоюзного комитета для работы комиссий Колледжа: по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.4. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Колледжа.

8.5. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

- 8.6. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелого материального положения.
- 8.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 8.8. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.9. Осуществлять контроль за охраной труда в Колледже.
- 8.10. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.11. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 8.12. Направлять учредителю заявление о нарушении директором Колледжа, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 8.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.14. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 8.15. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 8.16. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности Профсоюзного комитета.
- 8.17. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников Колледжа.
- 8.18. Содействовать оздоровлению детей работников Колледжа.

8.19. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Колледжа.

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

### **Стороны договорились:**

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в соответствующий орган по труду.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Колледжа.

9.4. Заслушивать отчет сторон о выполнении положений коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

9.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.6. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.7. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.9. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью 54

*Татьяна Баркова* сентябрь листа

Директор ВК Ю РК

«Симферопольский  
политехнический колледж»

Т. Г. Баркова

