

От Работодателя:

Директор
ГБПОУ РК «Симферопольский
колледж сферы обслуживания и
дизайна»



Т.Н. Шкурко/
«29» июня 2026 г.
М.П.

От Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации
работников и обучающихся
ГБПОУ РК «Симферопольский
колледж сферы обслуживания и
дизайна»



Ким Е.М./
«29» июня 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«СИМФЕРОПОЛЬСКИЙ КОЛЛЕДЖ СФЕРЫ
ОБСЛУЖИВАНИЯ И ДИЗАЙНА»

на 24.06.2026 – 23.06.2029 г.

Вступает в силу

«24» июня 2026 г.

г. Симферополь

2026 г.

ПРЕАМБУЛА

Заклячая 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 колледж сферы обслуживания и дизайна» (далее «Колледж»).

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом социального партнерства, который в соответствии с Уставом ГБПОУ РК «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна» 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) (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 12 июня 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Закон Республики Крым от 17 июля 2014 г. № 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);
- Закон Республики Крым от 06.07.2015 № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым»;
- Республиканское соглашение между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2021-2026 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 2024-2026 гг.;

- иные законодательные и нормативные правовые акты;
- Устав Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна», который 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.

1.3. Подготовка этого документа выполнена рабочей группой Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна» по ведению переговоров и подготовки проекта Коллективного договора на 2026–2029 гг.

1.4. Понятия, используемые в настоящем Коллективном договоре:

- Первичная профсоюзная организация ГБПОУ РК «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна» (Профсоз, ППО) - добровольное общественное объединение Работников ГБПОУ РК «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна» в целях представительства и защиты их социально - трудовых прав и интересов, а также установление дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, созданию более благоприятных условий их труда.

- Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ РК «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна» (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 колледж сферы обслуживания и дизайна», состоящий в ППО.

1.5. Сторонами Коллективного договора являются:

– Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна» (далее Колледж) в лице директора Шкурко Татьяны Николаевны (далее Работодатель), с одной стороны;

– Коллектив работников Колледжа (далее Работники) в лице председателя ППО Ким Елены Михайловны, с другой стороны.

1.6. Коллектив работников Колледжа уполномочивает председателя ППО:

– быть представителем его интересов, как при заключении Коллективного договора, так и при внесении изменений и дополнений к нему и при решении коллективных трудовых споров;

– осуществлять контроль за выполнением обязательств сторон в период действия Коллективного договора;

– представлять интересы коллектива в решении текущих вопросов относительно оплаты труда, занятости, условий и охраны труда, оздоровления и др.;

– подписать от имени Работников Коллективный договор с Работодателем.

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

1.8. Стороны настоящего Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

– равноправие сторон;

- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов.

- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения Коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого Коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора, соглашений.

1.9. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников, их представителей в управлении колледжем;
- участия представителей работников и работодателя в разрешении трудовых споров;
- принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-трудовых отношений;
- иных формах, не противоречащих действующему законодательству.

1.10. Стороны согласились, что локальные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзным комитетом. Копии таких актов направляются в Профсоюзный комитет.

1.11. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации,

установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам Колледжа принимаются совместно с Профсоюзным комитетом; аттестация работников проводится с участием представителей Профсоюзного комитета в составе аттестационной комиссии.

1.12. Установить следующий порядок ознакомления работников с условиями настоящего Договора: размещение его содержания на сайте Колледжа, передачи экземпляров Договора в Профсоюзный комитет работников Колледжа, в отдел кадров.

1.13. При принятии на работу в Колледж работники должны быть ознакомлены в отделе кадров Колледжа с Коллективным договором, наряду с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и должностными обязанностями работника.

1.14. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Договора, обеспечивать содействие в реализации их прав.

II. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

2.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 24 июня 2026 года и действует по 23 июня 2029 года включительно.

2.2. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

2.3. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, при реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации и может быть продлен по соглашению сторон.

2.4. При реорганизации или смене форм собственности Колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

2.5. При смене формы собственности Колледжа Договор сохраняет свое

действие в течение шести месяцев со дня перехода прав собственности.

2.6. При ликвидации Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.7. В период действия Договора каждая из сторон имеет право вносить предложения относительно изменений и дополнений к нему. При наличии взаимного согласия сторон эти изменения и дополнения утверждаются на заседании постоянно действующей комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора.

2.8. При отсутствии взаимного согласия сторон изменения и дополнения к Договору должны рассматриваться Общим собранием трудового коллектива.

2.9. В обязательном порядке соответствующие изменения и дополнения к Договору вносятся в связи с изменениями действующего законодательства, Отраслевого соглашения по вопросам, которые являются предметом Договора.

2.10. Ни одна из сторон, заключивших Договор, в течение срока его действия не может в одностороннем порядке принимать решение об изменении отдельных положений Договора.

2.11. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания Договора (изменений) подать его на уведомительную регистрацию.

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

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

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны договорились, что:

3.1. 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, которые принимаются работодателем в порядке, установленном Уставом Колледжа, и по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Соглашением, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников и настоящим коллективным договором.

3.3. 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 Колледжа, Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

3.4. Руководитель, заместители руководителя, руководители структурных подразделений 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.

3.5. 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 24 марта 2023 г. № 196, Положение об организации и проведении аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

Работодатель обязуется:

3.6. 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.

3.7. 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.

3.8. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в Колледже.

3.9. 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.

3.10. 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.

3.11. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением объема работы не допускается до окончания учебного года.

3.12. Все вопросы, связанные с изменением структуры Колледжа, приводящие к изменению предусмотренного трудовым договором положения его работников, рассматривать предварительно с участием представителей Профсоюзного комитета.

3.13. Закреплять наставников за работниками пришедших из другой системы образования, имеющих стаж педагогической деятельности не менее трех лет в системе СПО.

3.14. Гарантировать возможность освоения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.

3.15. 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.

3.16. 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.

3.17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить 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, осуществлять только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы

предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.18. 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 статей 74 и 162 ТК РФ.

3.19. 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.

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

3.21. 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.

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

3.23. 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.

3.24. В соответствии с подпунктом 8.4.1. Соглашения о взаимодействии между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и

Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 -2026 гг. 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 течение 60 календарных дней;
- увольнение 100 и более работников организации в течение 90 календарных дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3.25. 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.

3.26. 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 пяти часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.27. 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;
- многодетные отец или мать;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе";
- при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- 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);
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.
- не освобожденный председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации.

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.

3.28. Работникам, призванным на военную службу по мобилизации, направленным на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации гарантируются права, предусмотренные ст. 351.7 ТК РФ.

3.29. В случае призыва Работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 ФЗ от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения Работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.30. В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность). В этот период Работодатель вправе заключить с другим Работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника по указанному месту работы (должности).

3.31. Непедагогическим работникам колледжа, имеющим право на ведение преподавательской деятельности, предоставляется право на выполнение дополнительной работы в качестве преподавателя в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определяемой трудовым договором по основной деятельности.

3.32. При замещении должностей преподавателей, работники, включая руководителя и заместителей руководителя наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы, непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников за дополнительную оплату (вознаграждение).

3.33. Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

3.34. Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, что преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

3.35. При осуществлении педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах:

- не допускать в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства (кураторства), за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;
- не допускать изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);
- соблюдать преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;

– определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

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

3.36. Содействовать устранению избыточной отчетности заполняемой педагогическими работниками по вопросам их деятельности.

3.37. Создавать условия для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения работников Колледжа. Содействовать повышению профессиональной квалификации работников и их карьерному росту.

3.38. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз 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).

3.39. При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 части первой ст. 83 ТК РФ), выплачивать работнику выходное пособие в размере при стаже работы в Колледже: а) более 20 лет – среднего месячного заработка; б) от 11 до 20 лет – трехнедельного среднего заработка; в) при стаже работы 10 лет –

двухнедельного заработка.

3.40. По представлению Профсоюзного комитета при увольнении работника Колледжа по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста, установленного законодательством, единовременно выплачивать при стаже работы в Колледже: от 10 до 15 лет – один должностной оклад (ставку заработной платы); от 16 до 20 лет – два должностных оклада (ставки заработной платы); свыше 20 лет – три должностных оклада (ставки заработной платы) и более, но не свыше четырех.

3.41. 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.

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

3.43. 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).

3.44. 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.

3.45. 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.

3.46. 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).

3.47. Порядок направления работников в служебные командировки определяется локальными нормативными актами ГБПОУ РК «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна».

3.48. 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.

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

3.50. 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.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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:

- 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.

4.4. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором, в том числе с учетом результатов

специальной оценки условий труда.

4.5. 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.

4.6. 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.

4.7. 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.

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

- 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.

4.9. 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.

- 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;

- для работников, работающих по совместительству.

4.10. 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.

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

4.12. 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.

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

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

4.15. 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.

4.16. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Колледжа, осуществлять 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.

4.17. 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.

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

4.19. 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.

4.20. 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.

4.21. 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.

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

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

4.24. 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.

4.25. 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.

4.26. 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.

4.27. 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.

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

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

4.30. 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.

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

4.32. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменов, 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.

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

4.34. Согласно ст. 259 ТК РФ родителей несовершеннолетних детей, если их второй родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации без их согласия нельзя:

– отправить в командировку;

- привлечь к ночной или сверхурочной работе;
- обязать работать в выходные и праздники.

4.35. 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.

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

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

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

4.39. 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).

4.40. 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.

4.41. 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 письменно и 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.

4.42. 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.

4.43. 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.

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

4.45. 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.

4.46. Отзыв работника из отпуска производится в соответствии со статьей 125 ТК 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.

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

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

4.49. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день не менее трех календарных дня (статья 119 ТК РФ).

4.50. 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.

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

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

4.53. 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.

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

4.55. 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).

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

4.57. 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).

4.58. 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 2024-2026 годы в следующем причинах:

- родителям детей младшего школьного возраста в День знаний - 1 рабочий день;
- родителям выпускников (4 класс, 9 класс, 11 класс) в день

последнего звонка - 1 рабочий день;

- бракосочетания детей работников - 1 рабочий день;
- бракосочетания работника - 3 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - 3 рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - 3 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) - 1 рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - 1 день в квартал;

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

- участникам боевых действий — 5 календарных дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — 5 календарных дня;

- председателю первичной профсоюзной организации колледжа - 5 календарных дней;

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

- в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра Работник освобождается от работы (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ). В случае, если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его

желанию другой день отдыха (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

– При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха.

– в связи с прохождением диспансеризации — работающим пенсионерам и Работникам предпенсионного возраста — 2 дня один раз в год, остальным Работникам — 1 день раз в три года.

4.59. Выплата 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;

4.60. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение при получении образования соответствующего уровня впервые, по имеющим государственную аккредитацию 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.

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

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

4.63. 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 5 календарных дней;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

– родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

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

4.64. 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.).

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

4.66. 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.

4.67. 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.

4.68. 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.

4.69. 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.

4.70. 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.

4.71. 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.

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

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

Профсоюзный комитет обязуется:

- 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;
- осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников;

- вносить предложения Работодателю по социально - трудовым вопросам и участвует в их рассмотрении;
- 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;
- способствует созданию нормального морально-психологического климата в коллективе;
- организует культурно-массовые мероприятия, праздники для работников;
- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. 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.

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

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

5.4. 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.

5.5. Расчетные листки работника выдаются ему лично при обращении в бухгалтерию.

5.6. 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.

5.7. Детализация вопросов касающихся оплаты труда осуществляется в Положений об оплате труда Колледжа.

5.8. 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, на основании критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для педагогических работников учреждений;
- премии (за высокие результаты работы) всем работникам Колледжа при экономии фонда оплаты труда.

5.9. Обеспечивать материальное стимулирование, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда:

- работников награжденных знаками отличия в сфере образования и науки Российской Федерации, Республики Крым;
- педагогических работников, студенты которых стали победителями республиканских, всероссийских и международных олимпиад, конкурсов, турниров;
- педагогических работников, ставших победителям конкурсов, а также победителям республиканских этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства.

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

отношений.

5.11. 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.

5.12. 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.

5.13. 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.

5.14. 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.

5.15. 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.

5.16. Педагогическим работникам (молодым специалистам), приступившим к трудовой деятельности в Колледже не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, установить выплату единовременного пособия на основании Соглашения между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

5.17. 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.

5.18. Колледж перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, что предусмотрено статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локального нормативного акта и установления конкретных размеров доплат.

5.19. 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.

5.20. 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.

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

5.22. 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.

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

5.24. 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.

5.25. 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.

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

5.27. За время простоя по вине Колледжа оплачивать - в размере - 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.28. 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).

5.29. 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.

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

5.31. 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).

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

5.33. 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.

5.34. 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.

5.35. Осуществлять оплату труда работников Колледжа с учетом правовых позиций, изложенных в постановлениях Конституционного Суда Российской Федерации: №38-П (от 7 декабря 2017г), №26_П (от 28 июня 2018г.), № 17_П (от 11 апреля 2019 г.), №40-П (от 16 декабря 2019г.), № 40-П (от 23 сентября 2024 г.).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ без учета выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной оплаты работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), дополнительной оплаты за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, а также за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

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

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

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

6.4. 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.

6.5. 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.

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

6.7. 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.

6.8. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

6.9. 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.

6.10. Рассматривать, после расселения студентов в общежитиях, письменные заявления работников, и в случае наличия свободных мест, предоставлять работникам Колледжа возможность временного проживания в общежитиях Колледжа.

6.11. 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.

6.12. Работникам Колледжа один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в пределах фонда оплаты труда. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступивших от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда. Руководитель ежегодно предусматривает средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников образовательной организации в пределах доведенного фонда оплаты труда. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем и оформляется приказом. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

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

6.14. Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

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

6.15. 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.

6.16. Оказывать работникам материальную помощь:

- при заключении брака, при рождении ребенка;
- в случае смерти работника Колледжа или его близких родственников (родителей, супруги, супруга, детей), предоставлять денежную помощь на погребение с учетом мнения Профсоюзного комитета в пределах имеющихся денежных средств;

6.17. Премировать работников колледжа в связи с юбилейными датами, начиная с 50-ти лет и через каждые 5 лет по решению Работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета в пределах имеющихся денежных средств.

6.18. 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.

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

Профсоюзный комитет обязуется:

Ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов на мероприятия, направленные на работу с детьми, женщинами, мужчинами, спортивные, оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

Профсоюзный комитет при наличии необходимых (подтверждающих) документов предоставляет:

- помощь на погребение близких родственников – родителей, мужа, жены, детей, а также родных братьев, сестер, находящихся на иждивении и не имеющих собственной семьи;
- в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста или по состоянию здоровья, проработавшим в Колледже не менее 5 лет;
- необходимости дорогостоящего лечения работника и

несовершеннолетних членов его семьи;

- при рождении ребенка;
- в других случаях (пожар, наводнение и др.) при наличии удостоверяющих документов.

6.20. Денежная помощь не оказывается в отношении лиц, получивших за текущий календарный год материальную помощь. В исключительных случаях оказание такой денежной помощи осуществляется на основании решения Профсоюзного комитета.

6.21. Профсоюзный комитет обязуется организовывать и проводить следующие мероприятия по оздоровлению и отдыху работников и их детей:

- учет нуждающихся работников, а также их детей в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, своевременное информирование их об имеющихся возможностях;
- содействие по заключению договоров на приобретение путевок в санаторно-курортные учреждения и детские оздоровительные лагеря;
- оказание информационной и организационной поддержки при проведении культурно-массовых, спортивных и научных мероприятий для работников (концерты, вечера, спартакиады, турниры, конференции и прочее).

VII. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать условия труда работников, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда, закрепленным в Трудовом кодексе РФ, Законе Республики Крым от 28 февраля 2022 г. 263-ЗРК/2022 «О внесении изменений в Закон Республики Крым «Об охране труда в Республике Крым», иных нормативных правовых актах.

7.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации, проведение оценки и разработке мероприятий по управлению профессиональными рисками в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Обеспечивать 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.

7.4. 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.

7.5. Ежегодно утверждать Комплексный план мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения, источников и объемов финансирования и лиц, ответственных за их выполнение.

7.6. Отчитываться о выполнении Комплексного плана мероприятий по охране труда.

7.7. 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 студентов.

7.8. Содействовать организации в обучении и проверки знаний по охране труда работников, уполномоченных лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда Колледжа, за счет средств работодателя, в соответствии с требованиями Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

7.9. Организовывать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, использованию средств индивидуальной защиты и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.10. Обеспечивать расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (ссадин, кровоподтеков, ушибов мягких тканей, поверхностных ран и других повреждения), полученных работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Колледжа в соответствии со статьей 226 ТК РФ.

7.11. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с последующей сертификацией рабочих мест, включив в состав аттестационной комиссии представителей Профсоюзного комитета.

7.12. По результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам предусмотренные законодательством доплаты, компенсационные выплаты и льготы.

7.13. 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:

— отдел кадров обязан разъяснить работнику под роспись его права и обязанности, порядок предоставления льгот за работу во вредных условиях, в

соответствии с действующим законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим Договором, условия оплаты труда и о компенсационных выплатах, в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором;

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

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

7.14. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.15. Организовывать надлежащие условия хранения средств индивидуальной защиты (СИЗ), спецодежды и спецобуви и уход за ними. Контролировать исправность, обязательное ношение и применение спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику.

7.16. Проводить за счет средств Колледжа обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры. Не допускать работников к работе, которая им противопоказана по результатам прохождения медосмотра.

7.17. Содействовать профилактике ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией.

7.18. Организовывать не реже одного раза в год проведение акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочих местах.

7.19. При проведении учебных занятий, практик, связанных с применением вредных веществ, предусматривать обеспечение студентов СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами.

7.20. Не реже одного раза в полугодие обеспечивать комплектование

медицинских аптек в Колледже.

7.21. Привести в соответствие с нормами санитарно-бытовые помещения и обеспечивать их постоянное функционирование.

7.22. Разработать и утвердить положения и инструкции по охране труда.

7.23. Разработать Положение о системе управления охраной труда (СУОТ) в Колледже, с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации и Приказа Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда».

7.24. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

7.26. Предоставлять уполномоченным по охране труда профсоюзных организаций для выполнения возложенных на них обязанностей по проведению общественного контроля по охране труда стимулирующие выплаты в размере не менее 10 процентов должностного оклада или предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней за выполнение работы на общественных началах.

7.27. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями Федерального закона от 24 июля 1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.28. Выплачивать шесть среднемесячных заработных плат, независимо от стажа работы, работнику при выходе на пенсию по инвалидности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.29. Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в

результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере до двух месячных окладов за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.30. Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством, при утрате трудоспособности свыше 15 календарных дней, за счет средств от приносящей доход деятельности, в размере до двух месячных окладов.

7.31. При определении размера единовременной денежной компенсации работнику, учитывается степень вины Работника, указанная в акте расследования несчастного случая. Степень вины работника при расследовании несчастного случая определяется комиссией по расследованию несчастного случая с участием представителя первичной профсоюзной организации.

7.32. Обеспечивать профессиональную переподготовку и трудоустройство работников за счет средств Колледжа, в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием (при отсутствии установленной вины застрахованного лица).

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

7.34. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

7.35. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с определяемом ежегодно федеральным законом о бюджете Фонда

социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. Финансовое обеспечение указанных мероприятий осуществляется в соответствии с правилами, утверждаемыми в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

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

7.37. Сокращать продолжительность рабочего дня работающих в помещениях на четыре часа, если температура воздуха в этих помещениях находится в пределах $14^{\circ} - 16^{\circ}\text{C}$.

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

7.39. Сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на 3 часа, если температура воздуха в этих помещениях находится в пределах $29^{\circ} - 31^{\circ}\text{C}$.

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

7.41. При возникновении опасности для здоровья и жизни работника, вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу, либо оплатить возникший простой в размере среднего заработка, сохранить место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

7.43. 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.

7.44. 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.

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

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

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

Работники обязуются:

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

7.49. 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.

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

7.51. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.52. 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).

7.53. 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 и его представители вправе:

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

7.55. 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.

7.56. 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.

7.57. 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.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работника

ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ) из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. 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:

8.3. 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;

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

8.5. 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»).

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

8.7. 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.

8.8. Предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства,

средства связи и оргтехники.

8.9. 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.

8.10. 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).

8.11. 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.

8.12. Привлекать членов Профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда.

8.13. 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 8.15. настоящего коллективного договора, с Профсоюзным комитетом после проведения взаимных консультаций.

8.14. 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.

8.15. 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 педагогических работников по критерии и показатели деятельности);
- 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).

8.16. 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 однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);

8.17. 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).

8.18. 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 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).

8.19. 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).

8.20. 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).

8.21. 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).

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

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

8.24. 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.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

9.1. 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.

9.2. 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.

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

9.4. Делегировать членов Профсоюзного комитета для работы комиссий.

9.5. Колледжа: по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

9.7. 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.

9.8. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелого материального положения.

9.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9.10. 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.

9.11. Осуществлять контроль за охраной труда в Колледже.

9.12. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.13. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

9.14. 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).

9.15. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью

предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.16. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.17. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.18. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности Профсоюзного комитета.

9.19. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников Колледжа.

9.20. Содействовать оздоровлению детей работников Колледжа.

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

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

10.1. Знать и выполнять основы действующего законодательства РФ по вопросам образования и воспитания, правоустанавливающие локальные нормативные акты Колледжа, правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.

10.2. Своей трудовой и творческой активностью максимально способствовать успешной учебно-воспитательной работе, научной деятельности, перспективному развитию Колледжа.

10.3. Соблюдать дисциплину труда, Устав Колледжа, выполнять правила внутреннего трудового распорядка, правила техники безопасности.

10.4. Стремиться к максимальному взаимопониманию с Работодателем в выполнении договорных обязательств, укреплению финансового положения и решению проблем социального развития Колледжа, созданию благоприятного климата в коллективе.

10.5. Осуществлять обучение и проверку знаний по охране труда. Осуществлять в установленном порядке инструктаж (обучение) по технике безопасности и охране труда.

10.6. Срочно сообщать своему непосредственному руководителю или

Работодателю о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

10.7. Работник обязан незамедлительно информировать работодателя о своей временной нетрудоспособности, возникшей вследствие заболевания.

9.8. Проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические (во время трудовой деятельности) медицинские обследования, если это предусмотрено законом или подзаконными нормативными актами.

20.9. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.

9.10. Воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за свою профессию и свой колледж, прививать им нормы порядочности и интеллигентности.

10.11. Признавать и соблюдать права Колледжа на результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей.

10.12. По вопросам социальной защиты работники обращаются в Профсоюзный комитет.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились:

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

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

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Колледжа.

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

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

запроса.

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

11.7. 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.

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

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днем

В силу производственной необходимостью и в соответствии со ст.101 Трудового Кодекса Российской Федерации в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включены должности сотрудников ГБПОУ РК «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна»:

№№ п\п	Наименование должностей	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Директор	5
2	Заместитель директора по учебно-производственной работе	5
3	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	5
4	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	5
5	Главный бухгалтер	5
6	Начальник общего отдела	5
7	Заведующий БПОО	3
8	Заведующий хозяйством	3
9	Старший мастер	3
10	Главный специалист по кадрам	3
11	Ведущий специалист по кадрам	3
12	Главный специалист по защите информации	3
13	Заведующий профессионально-практическим отделом	3
14	Специалист по работе с молодежью	3
15	Коменданты	3
16	Ведущий бухгалтер	3
17	Бухгалтер	3
18	Водитель	3
19	Юрисконсульт	3
20	Техник	3
21	Контрактный управляющий	3
22	Секретарь учебной части	3

ПРОТОКОЛ

Делегатский комитет с санкционированным рабочим днем

В силу производственной необходимости в соответствии с п. 101
Устава Кодекса Российской Федерации в 11 часов 15 минут
сформированная рабочая группа из представителей
ТНХ ПК «Синтез» приняла решение о проведении в 11 часов 15 минут

№ п/п	Наименование должности	Подпись	Подпись	Подпись
1	Директор			
2	Заместитель директора по учебно-методической работе			
3	Заместитель директора по учебно-методической работе			
4	Заместитель директора по учебно-методической работе			
5	Заместитель директора по учебно-методической работе			
6	Заместитель директора по учебно-методической работе			
7	Заместитель директора по учебно-методической работе			
8	Заместитель директора по учебно-методической работе			
9	Заместитель директора по учебно-методической работе			
10	Заместитель директора по учебно-методической работе			
11	Заместитель директора по учебно-методической работе			
12	Заместитель директора по учебно-методической работе			
13	Заместитель директора по учебно-методической работе			
14	Заместитель директора по учебно-методической работе			
15	Заместитель директора по учебно-методической работе			
16	Заместитель директора по учебно-методической работе			
17	Заместитель директора по учебно-методической работе			
18	Заместитель директора по учебно-методической работе			
19	Заместитель директора по учебно-методической работе			
20	Заместитель директора по учебно-методической работе			
21	Заместитель директора по учебно-методической работе			

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью
на 66 (шестьдесят шести) листах
Директор _____ Т.Н. Шкури