

От Работодателя:

Директор ГБПОУ РК «Симферопольский  
колледж радиоэлектроники»

О.Ф. Касперова



От работников:

Председатель Профсоюзного комитета  
ГБПОУ РК «Симферопольский колледж  
радиоэлектроники»

Н.А. Сытник



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
«СИМФЕРОПОЛЬСКИЙ КОЛЛЕДЖ РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»

(с 01 января 2024 г. по 31 декабря 2026 г.)

Вступает в силу  
«01» января 2024 г.

г. Симферополь  
2024 г.

## **СТРУКТУРА**

**Коллективного договора на 2024–2026 гг.**

**Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольский колледж радиоэлектроники»**

**РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**РАЗДЕЛ II. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ**

**РАЗДЕЛ III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

**РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА**

**РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

**РАЗДЕЛ VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

**РАЗДЕЛ IX. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

**РАЗДЕЛ X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА РАБОТНИКОВ**

**РАЗДЕЛ XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ**

**РАЗДЕЛ XII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

**РАЗДЕЛ XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**



## РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цель Договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления Колледжем и максимального социального и материального благополучия работника.

1.2. Приказы, распоряжения и другие локальные акты Колледжа, противоречащие положениям настоящего Договора, должны быть приведены в соответствие с ним. Нормы и положения Договора являются обязательными как для руководства Колледжа, так и для всех других работников Колледжа независимо от их членства в профсоюзной организации.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.4. Действия настоящего Договора распространяются на всех работников Колледжа, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. 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.

1.6. Социальное партнерство осуществляется в формах:

1. Коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров и их заключению;

2. Взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;

3. Участия работников, их представителей в управлении Колледжем;

4. Участия представителей работников и Работодателя в разрешении трудовых споров;

5. Принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-трудовых отношений;

6. Иных формах, не противоречащих действующему законодательству.

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

1.8. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих



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

### **РАЗДЕЛ III.**

#### **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и Работодателем устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Колледжа, Отраслевым и Региональным коллективными соглашениями, настоящим Договором и регулируются трудовым договором.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами, настоящим Договором, Уставом Колледжа и иными локальными актами Колледжа.

3.2. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

#### **Работодатель обязуется:**

3.3. При заключении трудового договора с работником ознакомить его с Уставом Колледжа, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в Колледже и относящимися к трудовой функции работника.

3.4. Доводить до сведения работников локальные нормативные акты Колледжа, которые будут приняты после заключения трудового договора с работником, путем их размещения на официальном сайте Колледжа, а также путем передачи копий в соответствующие структурные подразделения в печатном виде. Проекты локальных нормативных актов должны быть заранее обсуждены с участием структурных подразделений Колледжа, интересы которых они затрагивают.

3.5. Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

3.6. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим



3.13. Заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца представлять органам службы занятости и в Профсоюзный комитет информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации. Такая информация должна включать в себя планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 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.

3.14. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации в соответствии со ст. 179 ТК РФ предпочтение в оставлении на работе отдается: 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; 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 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

- проработавшие в Колледже свыше 10 лет;

- многодетные отец или мать;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные 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;



недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу, соответствующую квалификации работника и которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, так и иную работу, а также принимать меры по его обучению или переобучению.

3.23. Расторгать трудовой договор по инициативе работника со дня, указанного в заявлении, помимо условий, установленных ст. 80 ТК РФ, также в случаях:

- болезни членов семьи, требующего ухода и препятствующей продолжению работы, подтверждаемой соответствующими документами (членами семьи считаются: супруг (супруга), дети и родители);

- переезда супруги (супруга) на работу в другую местность.

3.24. 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.

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

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

3.26. Организовывать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

3.27. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях.

3.28. Гарантировать дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

3.29. Устанавливать выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором, отраслевым постановлением Совета министров Республики Крым по оплате труда, муниципальными нормативными правовыми актами;

3.30. Предоставить возможности молодым педагогами повышать свой профессиональный уровень, осваивать содержание и методики преподавания учебных курсов, а также совершенствовать навыки учебной, воспитательной и развивающей работы: посредством предоставления не менее одного методического дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми.

3.31. Обеспечить проведение «профсоюзных уроков» для обучающихся образовательных организаций в целях привития им правовой культуры в сфере социально-трудовых отношений, укрепления кадрового потенциала отрасли образования и Профсоюза.

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

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

3.34. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года



надлежащем осуществлении классного руководства (кураторства), за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

б) недопускать изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);

в) соблюдать преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;

г) 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);

д) 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.

#### **Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется**

3.40. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Система оплаты труда работников устанавливается в Колледже коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Крым.

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

Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

– составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

– размеров и оснований произведенных удержаний;

– общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством 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 при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат



– определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

– определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений;

– порядка аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Работодатель стремится распределять средства, предназначенные на оплату труда, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось 70 процентов фонда оплаты труда Колледжа;

4.5. Размер заработной платы за первую половину месяца составляет не менее оплаты за фактически отработанное время из расчета тарифной ставки (должностного оклада) работника.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера, в том числе размеры премий, определяются на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Колледжа.

4.7. При разработке и утверждении в Колледже показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

4.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- 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 доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.



4.12. При разработке проекта штатного расписания и формировании фонда оплаты труда руководствоваться действующими нормативами, а также предложениями Профсоюзного комитета Колледжа.

4.13. Утверждать штатное расписание, смету по формированию фонда оплаты труда, расходов по заработной плате с обязательным согласованием с Профсоюзным комитетом.

4.14. Осуществлять оплату труда работников на основе действующих законов и других нормативно-правовых актов Российской Федерации. Размер заработной платы работников не может быть ниже установленного государством минимального размера оплаты труда на ставку заработной платы.

4.15. Производить на основании Положения об оплате труда работников, которое в обязательном порядке согласовывается с Профсоюзным комитетом, оплату труда работников различных профессионально-квалификационных групп. Все изменения и дополнения в указанное Положение об оплате труда также в обязательном порядке согласовывать с Профсоюзным комитетом.

4.16. Информировать коллектив работников Колледжа об источниках финансирования оплаты труда и формировании фонда оплаты труда, стимулирующих, компенсационных и премиальных выплатах, возможностях установления повышающих коэффициентов к должностным окладам.

4.17. Обеспечивать выплату заработной платы работникам в первоочередном порядке.

4.18. Обеспечивать компенсацию потери части заработной платы в связи с нарушением сроков их выплаты согласно действующему законодательству.

4.19. Обеспечивать материальное стимулирование:

- работников награжденных знаками отличия в сфере образования и науки Российской Федерации, Украины, Республики Крым;

- педагогических работников, студенты которых стали победителями республиканских, всероссийских и международных ученических олимпиад, конкурсов, турниров;

- педагогических работников, ставших победителями конкурсов, а также победителей республиканских этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства;

- педагогических работников, являющихся экспертами республиканской аттестационной комиссии Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым;

- педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

- мастеров производственного обучения за достижения обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень знаний и умений, соответствующий национальным и международным стандартам;

- работников содействующих созданию условий, повышающих результативность деятельности Колледжа, благоприятного климата в коллективе;

- работников, принимающих участие в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально-значимых мероприятий в Колледже;

- работников, имеющих награды и грамоты Центрального Совета Профсоюза.

4.20. Своевременно оплачивать отпуск работникам (за 3 дня до начала отпуска) в соответствии с действующим законодательством.

4.21. Своевременно и оперативно осуществлять перерасчет заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

4.22. Ежемесячно письменно уведомлять работников, путем выдачи расчетных листов, о начисленной заработной плате, стимулирующих, компенсационных и премиальных выплатах, взыскании налогов и других обязательных платежей.



по начислению и выплате заработной платы в Колледже.

4.33. Оказывать бесплатную консультативную и правовую помощь членам профсоюзной организации по защите их прав в вопросах оплаты труда, представлять их интересы при рассмотрении трудовых споров по оплате труда.

4.34. Взаимодействовать с руководством Колледжа, а также исполнительными органами государственной власти Республики Крым в решении вопросов обеспечения права трудящихся на своевременную и в полном размере оплату труда.

4.35. Проводить совместно с Работодателем мониторинг систем оплаты, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами настоящего Договора.

4.36. Совместно с Работодателем разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

4.37. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических работников и других категорий работников для определения размера стимулирующих выплат.

## **РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. 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.

5.2. Для педагогических работников Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю согласно ст.333 ТК РФ.

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

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, 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.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке.

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

При установлении преподавателям, для которых Колледж является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, по возможности сохраняется ее объем и преемственность преподавания дисциплин в группах.



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

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

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

5.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Колледжа.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного Профсоюзного комитета.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

5.16. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе со студентами (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

5.18. Работникам предоставляется свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.19. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. 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 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.

5.20. Педагогический работник освобождается от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы.

5.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается



Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

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

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930г. №169).

5.26. Стороны договорились о предоставлении работникам Колледжа дополнительного оплачиваемого отпуска 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 следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста и выпускников в школу – один календарный день;

- бракосочетания детей работников – один календарный день;

- бракосочетания работника – три календарных дня;

- похорон близких родственников – три календарных дня;

- переезд на новое место жительства - два календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – один календарный день;

- участникам ВОВ, боевых действий – семь календарных дней;

- 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 – три календарных дня;

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

- работающим инвалидам – семь календарных дней.

- председателю Профсоюзного комитета – до трех календарных дней, активным членам профкома до трех календарных дней (статья 116 ТК РФ) по их желанию при наличии заявления.

5.27. 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.



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.

Создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации.

Организовать кабинет по охране труда и оборудовать его в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

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

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

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

6.5. 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.

6.6. Обеспечивать обучение работников Колледжа по вопросам электробезопасности с прохождением проверки знаний и получением соответствующей группы по электробезопасности.

6.7. Содействовать организации обучения 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».

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.

6.8. Обеспечивать расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (ссадин, кровоподтеков, ушибов мягких тканей, поверхностных ран и



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

6.17. Не реже одного раза в полугодие обеспечивать комплектование медицинских аптек в Колледже.

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

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

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».

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

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

6.21. 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 20 процентов должностного оклада при наличии средств от приносящей доход деятельности или предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней за выполнение работы на общественных началах.

6.22. 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.

6.23. 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.

6.24. 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.

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.

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.

6.25. 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).



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

**Профсоюзный комитет и его представители вправе:**

6.35. Беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места на предмет охраны труда.

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

6.37. 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.

6.38. 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 директором на основании акта, составленного при участии представителей Работодателя и Профсоюзного комитета.

## **РАЗДЕЛ VII.**

### **СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности Колледжа развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность работников.

7.2. Стороны считают важным направлением в деятельности Колледжа формирование социальных гарантий и льгот для работников.

**Работодатель обязуется и гарантирует:**

7.3. Обеспечить одинаковое распространение социальных льгот и гарантий на всех работников, вне зависимости от источников оплаты их труда.

7.4. При проведении реорганизации, ликвидации Колледжа с высвобождением работников, не позднее, чем за 3 месяца сообщить в Профсоюзный комитет об этом с одновременным предоставлением плана мероприятий по трудоустройству высвобождаемых работников.

7.5. Предоставлять право высвобождаемым при сокращении 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, если такое повышение квалификации и переобучение возможно в Колледже.

7.6. Привлекать к дисциплинарной и материальной ответственности работников только в установленном законом порядке.

7.7. Ежегодно формировать совместно с Профсоюзным комитетом пакет социальных программ, куда включаются мероприятия по охране труда и технике безопасности и экологии, проведение культурных-массовых, спортивных, оздоровительных и других корпоративных мероприятий для работников, оказание материальной помощи.

Работодатель ежегодно для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы, приобретение новогодних подарков для детей



- необходимости дорогостоящего лечения работника и несовершеннолетних членов его семьи;
- при рождении ребенка;
- смерти уволившегося в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья и не работавшего в других организациях;
- в других случаях (пожар, наводнение и др.) при наличии удостоверяющих документов.

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.

7.16. 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).

**Стороны обязуются:**

7.17. Профсоюзный комитет и Работодатель обязуются осуществлять следующие мероприятия по социальной поддержке работников:

- заключение договоров на приобретение путевок в санаторно-оздоровительные учреждения;
- реализацию путевок работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении и оздоровлении на льготных условиях;
- заключение договоров на медицинское страхование, прикрепление работников к поликлиникам для прохождения медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

7.18. Стороны обязуются выделять средства в равных долях на приобретение билетов на новогодние представления для детей, в возрасте до 10-ти лет, работников, воспитывающих их без отца (матери), имеющим детей-инвалидов, имеющим трех и более детей.

## **РАЗДЕЛ VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

8.1. Работодатель признает право Профсоюзного комитета на представление интересов коллектива работников Колледжа в решении вопросов занятости, условий и охраны труда.

8.2. Работодатель, согласно ст. 32 ТК РФ и ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», обеспечивает создание условий для уставной деятельности Профсоюзного комитета, в частности, предоставляет в пользование выделенные для Профсоюзного комитета помещения, мебель, средства связи, копировальную технику, персональный компьютер и т. д., обеспечивает их обслуживание и ремонт (включая имущество, являющееся собственностью Профсоюзного комитета), отопление, освещение, уборку, охрану помещений, в необходимых случаях выделяет транспорт, а также помещения актового зала для проведения массовых мероприятий. Кроме этого, Работодатель осуществляет оплату за пользование средствами связи (стационарный телефон, интернет).



8.9. Профсоюзный комитет вместе с Работодателем разрабатывает направления распределения финансовых средств, принимает участие в решении вопросов оплаты труда работников Колледжа, расценок, тарифных сеток, схем должностных окладов, условий введения и размеров надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других поощрительных и компенсационных и стимулирующих выплат, в том числе установления персонального повышающего коэффициента, решает вопросы режима рабочего времени и времени отдыха, согласовывает графики сменности и предоставления отпусков, участвует в решении социально-экономических вопросов, определении и утверждении перечня и порядка предоставления работникам социальных льгот.

8.10. Работники, входящие в состав Профсоюзного комитета и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председатель Профсоюзного комитета Колледжа – Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки.

Изменение условий трудового договора, в т.ч. изменение условий оплаты труда, перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.11. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав Профсоюзного комитета, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюзного комитета, членами которого они являются, а руководителя (его заместителей) Профсоюзного комитета – с согласия Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки.

8.12. Работа в качестве председателя Профсоюзного комитета и в составе его выборного органа признается значимой для деятельности Колледжа и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

8.13. Работодатель в рамках действующего законодательства оказывает содействие Профсоюзному комитету в создании базы персональных данных членов профсоюза – работников Колледжа.

8.14. Работодатель содействует Профсоюзному комитету в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюзного комитета по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.15. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации 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.

8.16. При рассмотрении индивидуального трудового спора работник вправе обратиться с письменным заявлением на имя председателя Профсоюзного комитета с просьбой о представлении его интересов представителем Профсоюзного комитета. Профсоюзный комитет в течение трех рабочих дней рассматривает вопрос и принимает по нему решение на основе представленных документов.

## **РАЗДЕЛ IX СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**



- Работодатель предоставляет безвозмездно свободные спортивные помещения и спортивное оборудование;
- Работодатель предоставляет помещения для организации и проведения семинаров, конференций, симпозиумов, конкурсов, фестивалей, концертов, различных культурно-массовых и спортивных мероприятий с работниками;
- Профсоюзный комитет организует культурно-массовую, спортивную и оздоровительную работу.

9.4. В соответствии с Федеральным Законом РФ № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 г. в Колледже создается комиссия по социальному страхованию, которая действует в соответствии с указанным Федеральным Законом и другими законодательными и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы материального обеспечения и предоставления социальных услуг по общеобязательному социальному страхованию. Работа комиссии осуществляется на паритетных принципах представителями Работодателя (страхователя), которые назначаются приказом Работодателя и представителями застрахованных лиц, избранных Профсоюзным комитетом. Члены комиссии делегируются сторонами на паритетных началах. Комиссия по социальному страхованию Колледжа подотчетна Работодателю и Профсоюзному комитету, ее работа в установленном порядке подлежит проверке органами Фонда социального страхования.

9.5. В Колледже создается комиссия по трудовым спорам, которая избирается на срок действия настоящего Договора в составе 4 человек из равного количества представителей Работодателя и представителей работников. Представители работников назначаются председателем Профсоюзного комитета, представители Работодателя назначаются Работодателем.

9.6. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются информировать коллектив работников Колледжа о наличии путевок в санатории, пансионаты и об их распределении.

9.7. Работодатель обеспечивает укрепление учебно-материальной базы Колледжа в соответствии с направлениями его деятельности в пределах бюджетного финансирования и программы развития Колледжа, а также за счет других источников финансирования, разрешенных законодательством РФ.

9.8. С учетом мнения Профсоюзного комитета рассматриваются следующие вопросы:

9.8.1. Увольнение работников, членов профсоюзной организации, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ) в случаях: сокращения численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ); несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81); неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81).

9.8.2. Привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные, нерабочие праздничные дни (ст.ст.99, 113 ТК РФ); нормирование труда (ст.159 ТК РФ);

9.8.3. Разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ); утверждение графика отпусков (ст.123 ТК РФ);

9.8.4. Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты и стимулирования труда, включая системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.ст.135, 144 ТК РФ);

9.8.5. Утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ); утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ); утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

9.8.6. Установление перечня

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

9.8.7. Сроки выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);



10.5. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюзного комитета на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывать практическую помощь в реализации этих прав, представлять интересы членов Профсоюзного комитета в органах государственной власти, и при необходимости в суде.

10.6. Оказывать членам Профсоюзного комитета консультативную и юридическую помощь в вопросах применения трудового законодательства; разъяснять работникам нормы трудового законодательства Российской Федерации, положения настоящего Договора, Правил внутреннего трудового распорядка и содействовать реализации их прав.

10.7. Принимать участие в разработке комплексных планов по вопросам охраны труда в Колледже.

10.8. Направлять представителей Профсоюзного комитета для участия в работе комиссий:

- по расследованию несчастных случаев,
- специально оценки рабочих мест по условиям труда,
- по проверке знаний вопросов охраны труда у работников Колледжа,
- комиссии по социальному страхованию,
- комиссию по трудовым спорам,

а также в другие комиссии, рассматривающие вопросы охраны труда, безопасной жизнедеятельности и экологии и т.п.

10.9. Обеспечить реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Колледже либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового и настоящего Договора и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за правильностью установления должностных окладов и расчета заработной платы, отпускных, выплат стимулирующего и компенсационного характера; педагогической нагрузки; выплат надбавок работникам, работающим во вредных условиях труда; правильностью оформления приема, изменения и прекращения трудовых отношений с работником. Требовать устранения выявленных нарушений.

10.11. Содействовать организации культурно-массовой и оздоровительной работы в Колледже. Способствовать духовному развитию работников коллектива (членов Профсоюзного комитета), удовлетворения их культурных потребностей, включая:

- встречи с актерами и творческими личностями, организацию посещений театров и концертных залов города Симферополя по заявкам работников с частичной или полной оплатой для членов Профсоюзного комитета;

- проведение выставок творческих работ работников и их детей, вечеров отдыха, торжественных собраний для ветеранов войны ко Дню Победы и прочим знаменательным датам;

- организацию мероприятий к знаменательным датам: к 8 марта, Новому году, для детей – «новогодних елок»;

- организацию экскурсий выходного дня для работников и членов их семей и др.

10.12. Организовывать мероприятия по оздоровлению работников, включая пенсионеров-ветеранов войны и труда, участников ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС (членов Профсоюзного комитета) за счет средств Профсоюзного комитета в пределах выделенных на эти цели средств.



12.1. За невыполнение или нарушение положений настоящего Договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.2. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить исполнение своих обязательств. Действие Договора может быть прекращено только по взаимному согласию сторон.

12.3. Стороны обязались проводить взаимные консультации, обмениваться информацией о ходе выполнения Договора.

12.4. Для обеспечения проверок выполнения Договора стороны могут приглашать соответствующих специалистов компетентных организаций.

### РАЗДЕЛ XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Общее собрание трудового коллектива работников Колледжа поручает Профсоюзному комитетѹ заключить Договор с Работодателем, а также представлять интересы коллектива работников Колледжа в решении вопросов условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда и социальных гарантий.

13.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в порядке, формах и сроках, установленных Договором.

13.3. Работодатель и председатель Профсоюзного комитета подписывают Договор не позднее пяти рабочих дней с момента окончания переговоров по подготовке проекта Коллективного договора, и в течение семи дней со дня подписания представитель Работодателя направляет Договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.4. В течение семи рабочих дней после регистрации Договор размещается на сайте Колледжа, экземпляры Договора передаются в Профсоюзный комитет, в отдел кадров.

13.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению срока действия настоящего Договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного Договора.

От Работодателя:

Директор ГБОУ РК «Симферопольский  
колледж радиэлектроники»  
«СИМФЕРОПОЛЬСКИЙ  
РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»  
Ф. Касперова  
12 января 2024 г.

От работников:

Председатель Профсоюзного комитета

Сытник  
12 января 2024 г.



Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью

Директор *С.И. Мещеряков*  
Мещерякова







РЕСПУБЛИКА КРИМ  
МІНІСТЕРСТВО  
ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО  
ЗАХИСТУ

295011, м. Сімферополь,  
вул. Крилова, 7,  
тел. (3652) 54-94-50  
e-mail: [kanc@mtrud.rk.gov.ru](mailto:kanc@mtrud.rk.gov.ru)

РЕСПУБЛИКА КРИМ  
МИНИСТЕРСТВО  
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ

295011, г. Симферополь,  
ул. Крылова, 7,  
тел. (3652) 54-94-50  
e-mail: [kanc@mtrud.rk.gov.ru](mailto:kanc@mtrud.rk.gov.ru)

КЪЫРЫМ  
ДЖУМХУРИЕТИНИНЪ  
ЭМЕК ВЕ ИЧТИМАЙ  
КЪОРУВ НАЗИРЛИГИ

295011, Симферополь шеэри,  
Крылов сокъ, 7,  
тел. (3652) 54-94-50  
e-mail: [kanc@mtrud.rk.gov.ru](mailto:kanc@mtrud.rk.gov.ru)

22.01.2024 № 7.2-19/94

Государственное бюджетное  
профессиональное образовательное  
учреждение Республики Крым  
«Симферопольский колледж  
радиоэлектроники»

1-й Конной Армии ул., 19-а,  
г. Симферополь, Республика  
Крым, 295024

### УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора (изменений, дополнений к нему)

Министерство труда и социальной защиты Республики Крым сообщает, что:  
Коллективный договор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольский колледж радиоэлектроники» (с 01 января 2024 года по 31 декабря 2026 года).

Зарегистрированы 22 января 2024 года.

Регистрационный номер: 59

Условия коллективного договора (изменений, дополнений к нему), ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель министра

Д.А. Стадник