

## Коллективный договор

ГБПОУ РД «Сельскохозяйственный колледж им.Ш.И.Шихсаидова»

От работодателя  
Директора ГБПОУ РД  
Сельскохозяйственного колледжа  
им.Ш.И.Шихсаидова



Р.С. Аташев

От работников:

Председатель профкома



Е.М.Патахова

Коллективный договор прошел регистрацию  
в центре занятости населения Буйнакского района Министерства труда  
и социального развития Республики Дагестан

Регистрационный № 1

от « 10 » 01 20 год.

Директор



А.У.Гаджиалиев

## Содержание коллективного договора

Рег.№ 1

Дата рег. 10.01.2022

Уведомительная регистрация коллективного договора производится в соответствии со ст.50 Трудового кодекса РФ М 197-ФЗ от 12.07.2011г.

1. Наименование организации – ГБПОУ РД «Сельскохозяйственный колледж им.Ш.И.Шихсаидова»
2. Организационно-правовая форма ответственности – федеральная
3. Стороны, подписавшие коллективный договор:
  - а) от имени работодателя – директор СК им.Ш.И.Шихсаидова Р.С.Аташев
  - б) от имени работников – председатель профкома СК им.Ш.И.Шихсаидова Е.М.Патахова
4. Численность работников в организации 160 человек
5. Дата принятия коллективного договора 14 09 2020 года
6. Срок действия коллективного договора – 3 года
7. Коллективный договор с приложением представляет на 14 листах
8. Количество разделов в договоре 11 в том числе;
  - Общее положение
  - Трудовой договор
  - Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
  - Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
  - Рабочее время и отдыха
  - Оплата и нормирование труда
  - Гарантии и компенсации
  - Охрана труд и здоровья
  - Гарантия профсоюзной деятельности
  - Обязательства профкома
  - Контроль за выполнением коллективного договора.
9. Количество приложений 3 в том числе:
  - Правила внутреннего трудового порядка
  - Соглашение по охране труда
  - Положение о доплатах и надбавках стимулирующего характера
10. Условия коллективного договора, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.
  - 10.1 Представляются оплачиваемые дополнительные отпуска в случае:
    - При отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности продолжительности 3 дня;
    - Члены профкома 3 дня (по представлению председателя профкома)

10.2. Председателю профкома установлена доплата в размере 25 30 % от должности оклада

## 1 Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора ГБПОУ РД «Сельскохозяйственного колледжа им.Ш. И. Шихсаидова» Аташева Рашида Саидовича и работниками от имени и по поручению которых подписан председателем профкома и является правовым актом регулирующим социально трудовые отношения в сельскохозяйственном колледже им Ш. И. Шихсаидова.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии ст. 40 с трудовым кодексом РФ с целью определения взаимных обязательств работника и работодателя по защите социально трудовых прав и профессиональных интересов работников СК им Ш. И. Шихсаидова.
- 1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза имеют права уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем ст. 30,31 т.к. РФ
- 1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников СК им Ш. И Шихсаидова
- 1.5. Стороны договорились что текст коллективного договора должен быть доведен работодателями до сведения работников в течении трех дней после его подписания Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора содействовать его реализации
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение все о сроках ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном Т.К РФ.
- 1.11. В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических положений работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами
- 1.15. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома
1. Устав ГБПОУ РД «СК им. Ш. И. Шихсаидова»
  2. Правила внутреннего трудового порядка
  3. Соглашение по охране труда
  4. Положение об оплате труда работников
  5. Перечень оснований представления материальной помощи работникам и ее размеров
  6. Положение о премировании работников
  7. Другие нормативные акты
- 1.16. Стороны определяют формы управления учреждением согласно Устава СК им. Ш.И. Шихсаидова.

## **II. Трудовой договор**

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными нормативными правовыми актами, Уставом колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5 Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п 66 типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану программ обеспеченности кадрами других конкретных условий колледжа с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям для которых данное учреждение является местом основной работы учебная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах

2.7 Преподавательская работа лицам выполняющим ее помимо основной работы в колледже, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем ставка заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на тот период другим преподавателям.

2.9 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течении учебного года по сравнению с учебной нагрузкой оговоренной в трудовом договоре или приказе директора колледжа возможно только:

а) при изменении условий трудового договора по соглашению сторон в письменной форме заключить дополнительное трудовое соглашение между работником и работодателем

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам сокращения количества групп
- временно о увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника
- восстановления на работу женщины прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

2.12 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **III. Профессиональная подготовка переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны приняли соглашение о том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный день с учетом перспектив развития учреждения;

3.3. Работодатель обязуется:

1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы должность среднюю заработную плату по основному месту работы.

2. Предоставлять гарантии совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровню впервые в порядке предусмотренным статьями 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии также работникам, получившим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки повышения квалификации

3.4. Организовать проведение аттестации педагогических и других работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученной квалификации категориям разряда оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссией.

### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

4.1 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях,

которые могут привлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала ст. (82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штатов список сокращаемых должностей и работников перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ предоставлять в свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения п. 1 ст.81 ТК. РФ и сокращением численности или штата п.2. ст.81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома ст. 82 ТК РФ.

4.4. Трудоустраивать в очередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению

4.5. Стороны договорились что:

1. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в колледже 10 лет одинокие матери и отцы воспитывающие до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, неосвобожденные председатели профсоюзных организаций.
2. При появлении новых рабочих мест в колледже, в том числе и на определенный срок работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из колледжа в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (ст.91 ТК.РФ.), учебным расписанием годовым календарным учебным графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома, а также с условиями трудового договора, должностными

инструкциями работников и обязанностями возлагаемых на них Уставом колледжа.

5.2. Для руководящих работников, работников и числа административно-хозяйственного, учебного -вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов неделю за ставку заработной платы ст. 333 ТК РФ.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутренне о трудового распорядка и Уставом колледжа.

5.4. В исключительных случаях (например, в случаях отставания в выполнении учебных планов программ) выражающихся срывом реализации календарного плана работы колледжа, атак же с целью организации полноценного отдыха работников и учащихся, предпраздничные и после праздничные для администрации по согласованию с профкомом оставляет за собой право объявлять субботний день рабочим без дополнительной оплаты труда, в соответствии отраслевого соглашения от 02. 02. 2004г.гл 6.3. №572 ВЯ

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

- по соглашению работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей имеющего ребенка в возрасте до 3х лет, ребенка инвалида до 18 лет, а также лица осуществляющего уход, а больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Составление расписание уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями. Преподавателям, по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификация.

5.7. Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участие во внутренних мероприятиях, предусмотренных планом учебного заведения преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Работа в выходные, нерабочие и праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается только в случае предусмотренных статьей 113



ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке предусмотренной ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам с их согласия с учетом ограничений и гарантий предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных и женщин имеющих детей до трех лет.

5.10. Время зимних и летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогическим и других работников колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.11. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждающимся работодателем с учетом мнения профкома. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.13. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск работникам в соответствии с ТК и постановлением Правительства РФ от 13.09.1994 г. №1052

5.14. Согласно п. 5 ст. 47 закона Российской Федерации «Об образовании» Работодатель предоставляет дополнительный отпуск без содержания сроком до одного года (далее длительный отпуск) не реже чем 10 лет непрерывной педагогической работы.

5.15. Продолжительность стажа непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов

5.16. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединения к ежегодному оплачиваемому, оплата длительного отпуска за счет внебюджетных средств определяется настоящим коллективным договором.

5.17. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом директора образовательного учреждения.

5.18. Длительный отпуск директору образовательного учреждения оформляется приказом МОН РД.

5.19. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться уставом СК, правилами внутреннего распорядка или трудовым договором с работниками ст. 111 ТК РФ.

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников СК, графики сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка».

5.21. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут ТК РФ.

5.22. Питание педагогического состава и студентов организовывать за счет личных средств коллектива и учащихся, а питание детей сирот детей из малообеспеченных семей и студентов проживающих в общежитии организовывать за счет внебюджетных средств предприятия.

5.23. Дежурства педагогических работников по колледжу должны начинаться не ранее чем за 20 минут до начала и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, руководящих и педагогических работников устанавливаются руководителем в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2019 года № 25 Постановлением Правительства РД от 30 июля 2021 года № 195.

6.2. Оплата труда работников осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Постановление от 10.01.2022 года «О внесении дополнений в Соглашение между Министерством образования и науки и Республиканским комитетом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2022-2024 г.г.:

- о сохранении за педагогическими работниками, у которых с 01.01.2020 по 01.05.2020 г. истекают сроки действия квалификационных категорий, условий оплаты труда до 1 мая 2022 года с учетом установленной квалификационной категории;

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты являются 03 и 16 числа текущего месяца.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

-оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов установленных в соответствии с раз делами ЕТС;

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- доплаты за выполнение работ связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- выплаты стимулирующего характера;

- другие выплаты предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда нормативными актами и Уставом колледжа.

6. 6. Из менение раз рядов оплаты труда и раз меров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;

- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документов о стаже дающее право на повышение раз ряда ставки заработной платы;

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

- при присвоении квалификационной категории со дня решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания со дня присвоения;

- при присвоении ученой степени кандидата наук со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией ВАК решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ВАК ученой степени доктора наук.

При поступлении у работника права на изменение раз ряда оплаты труда или ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из раз мера ставки более высоког о раз ряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На преподавателей и мастеров п/о, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников выполняющих ту работу помимо основной в том же учреждении) на начало учебног о года составляются и утверждаются тарификационные списки.

На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внешнего и внутреннего совместительства, работников замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого учебно-вспомогательного персонал, ведущих педагогическую работу также начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.8. Наполняемость групп установления Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, а часы которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся в группе компенсируется мастеру п/о установлением доплаты согласно Устава колледжа и Положением об оплате труда.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1 Установить минимальную заработную плату в лицее на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения.

6.9.2. Возместить работникам материальный ущерб причиненный в результате незаконного лишения и возможностей трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст. 234 ТК РФ

6.9.3. Сохранять за участвовавшим в забастовке из-за нарушения настоящего коллективного договора отраслевого тарифного, регионального территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **VII. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель обязуется обеспечить гарантии и компенсации в соответствии с Типовым положением о среднем профессиональном образовании и Уставом колледжа.

Работодатель обязуется:

7.1. Сохранять за работником направленным на служебную командировку места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещать расходы связанные со служебной командировкой.

7.2 Возмещать работнику в случае направления его в командировку:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) - до 1000 рублей по предоставлению первичных документов.

7.3. Оплату командировочных расходов сверх установленных норм, работникам колледжа производить из средств, полученных из внебюджетной деятельности.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников ст. 219 ТК РФ.

Для реализации этого права определить организационные технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроков их выполнения ответственные должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении СОУТ (специальная оценка условия труда) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам обучение и инструктаж по охране труда, оказанию первой помощи и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечить обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.6. Сохранять место работы и средний заработок за работниками за время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. ТК РФ)

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

8.8. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда.

8.9. Разработать, утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.10. Обеспечить соблюдение работникам требований правил и инструкций по охране труда.

8.11. Создать в колледже комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

8.12. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам имеющим право на возмещения вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных периодических медицинских осмотров работников, также внеочередных медицинских осмотров

работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.15. Освобождение от работы в течение 2 дней (в день прививки и сразу после него с сохранением заработной платы) работников при вакцинации против новой корона вирусной инфекции (COVID-19)

8.15. Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников колледжа.
- проводить работу по оздоровлению детей работников колледжа

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально трудовых и иных прав и свобод, принуждение увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства и заработной платы работника. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

9.7 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов создаваемые профсоюзом конференции, а также для участия в работе выбранных органов профсоюза проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 5 ст. 81 ТК. РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа ст. 374 376 ТК РФ.

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально экономического развития колледжа.

9.10 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест охране труда, социальному страхованию и других.

9.11 Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя ст. 82 374 ТК РФ.
- привлечение к сверхурочным работам ст. 99 ТК. РФ
- разделение рабочего времени на части ст. 105 ТК. РФ
- запрещенные работы в выходные и рабочие праздничные дни ст. 113 ТК РФ
- очередность предоставления отпусков ст. 123 ТК РФ
- установление заработной платы ст. 125 ТК РФ
- применение системы нормирования труда ст. 159 ТК РФ
- массовое увольнение ст. 180 ТК РФ
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем ст. 101 ТК РФ
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка ст. 190 ТК РФ
- создание комиссией по охране труда ст. 218 ТК РФ
- создание графиков сменности ст. 103 ТК РФ
- утверждение формы расчетного листка ст. 136 ТК РФ
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении 1 года со дня его применения ст. 193,194 ТК РФ
- определение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий специальностей ст. 196 ТК РФ

установление сроков выплаты заработной платы работникам ст. 136 ТК РФ И другие вопросы

## **Х. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за современностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Совместно с работодателем и работником разрабатывать меры по защите персональных данных работников ст. 86 ТК РФ

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременное и полное перечисление страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.8. Осуществлять контроль за правильность и своевременность предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссии по тарификациям аттестации рабочих мест охраны труда и др.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.12. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза



в случаях письменного обращения и остро нуждающимся.

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в учебном году.

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

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

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

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

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут