

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«РОСТОВСКИЙ-НА-ДОНУ АВТОДОРОЖНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

От администрации ГБПОУ РО «РАДК»

Директор С.Ю. Гонгарев
«24» _____ 2025 г.



От общего собрания работников

Председатель
ИК ГБПОУ РО «РАДК»

М.Ю. Воропаева
«24» декабрь 2025 г.

Коллективный договор на 2025 - 2028 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 24378/26-363

от 10.04.2026

г. Ростов-на-Дону
2025г.

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	6
РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	12
РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	18
РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	26
РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА.....	39
РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	42
РАЗДЕЛ 8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ.....	44
РАЗДЕЛ 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	45
РАЗДЕЛ 10. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ	46
РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	48
РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	49

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением Ростовской области «Ростовский-на-Дону автодорожный колледж» (далее - ГБПОУ РО «РАДК»), именуемым далее «Работодатель», в лице директора Гонтарева Сергея Юрьевича, действующего на основании Устава, и «Работниками», в лице председателя профсоюзного комитета Воропаевой Марии Юрьевны, представляющей интересы работников.

Договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

Договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий Работников, создания благоприятных условий деятельности Работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и дополнительных требований, предусмотренных настоящим Договором.

1.2. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым Работниками и Работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами в соответствии с ТК РФ, иными

нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения Работодателя (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом Работников ГБПОУ РО «РАДК», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию ГБПОУ РО «РАДК» в лице ее профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем Работников ГБПОУ РО «РАДК», ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.6. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно удерживает 1% из заработной платы указанных Работников и перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства (профсоюзные взносы) (ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 29 ТК РФ) по их письменному заявлению.

1.7. Настоящий Договор заключен на 3 года. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия производятся по взаимному

соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) Работников. Изменения и дополнения, вносимые в Договор, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим коллективным договором. (ст. 44 ТК РФ).

1.8. Контроль за выполнением Договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.9. Итоги выполнения Договора стороны обязуются обсуждать на собрании (конференции) Работников не реже одного раза в год.

1.10. Договор разрабатывается и заключается, исходя из принципов социального партнёрства и взаимного уважения, равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия Договора не имеют обратной силы, распространяются на всех Работников колледжа и применяются к отношениям, возникшим после вступления Договора в силу (ст. 12 ТК РФ).

Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Договора.

1.11. Нормы Договора, улучшающие положение Работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях ГБПОУ РО «РАДК» (ст. 41 ТК РФ).

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить всех Работников, а также всех вновь поступающих Работников при приёме их на работу, с коллективным

договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных Работников, а также через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда работников, благодаря внедрению передовых образовательных технологий и практик, а также цифровых решений, в том числе на основе искусственного интеллекта, обеспечивающих качество образования в ГБПОУ РО «РАДК».

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

2.2.1 Добиваться эффективной деятельности организации, повышения культуры в сфере образовательных отношений и соблюдение дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок и окладов, ниже действующих;

2.2.2 Обеспечивать безопасные условия труда;

2.2.3 Осуществлять мероприятия, направленные на создание комфортных условий труда;

2.2.4 Создавать условия для освоения передового опыта, достижений науки и техники в профессиональной деятельности;

2.2.5 Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям и специальностям у Работодателя, а при необходимости - в образовательных организациях высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются локальными нормативными

актами, которые являются приложением к коллективному договору, либо трудовыми договорами;

2.2.6 Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания Работников, организации их отдыха и досуга;

2.2.7 Предоставлять профсоюзному комитету информацию о соблюдении условий коллективного договора со стороны Работодателя;

2.2.8 Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

2.2.9 Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за его выполнением;

2.2.10 Предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению Работников и другим);

2.2.11 Создавать условия, обеспечивающие деятельность колледжа и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.12 Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.2.13 Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками;

2.2.14 Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.15 Выплачивать Работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.2.16 Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.17 Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формам;

2.2.18 Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.19 Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1 Способствовать устойчивой деятельности ГБПОУ РО «РАДК» присущими профсоюзам методами;

2.3.2 Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.3 Представительствовать от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4 Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда, стимулирующих и компенсационных доплат;

2.3.5 Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

2.3.6 Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении Работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников - членов профорганизации;

2.3.7 Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий;

2.3.8 Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;

2.3.9 Осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.10 Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1 Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (ст. 21 ТК РФ);

2.4.2 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.3 Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать нормы этики;

2.4.4 Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

2.4.5 Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих выполнению обязанностей и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.6 Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в колледже и на его территории, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.7 Вести себя достойно, соблюдать установленные правила внутреннего распорядка.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1 Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2 Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3 Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4 Принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (п. 1.12.);

2.5.5 Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. Профсоюзный комитет в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными законами, нормативными правовыми актами РФ и коллективным договором имеет право:

2.6.1 Получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации Работодателя;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами;

2.6.2 Вносить по этим и другим вопросам в органы управления Работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

2.6.3 Свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4 Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работники имеют право на:

2.7.1 Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2 Выполнение работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4 Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5 Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6 Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7 Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8 Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9 Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10 Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11 Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12 Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13 Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14 Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 ТК РФ и ст. 67 ТК РФ).

3.2. Трудовые договоры для различных категорий Работников разрабатываются юристом и специалистами отдела кадров.

3.3. Согласно ТК РФ, обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой Работнику работы); дата начала работы, срок

действия срочного трудового договора и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения такого договора;

- условия оплаты труда (в т. ч. размер оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы Работника, доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты), условия труда и выплаты заработной платы, условия о месте, способе и сроках выплаты заработной платы);

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе антикоррупционную оговорку.

3.4. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;

- об испытательном сроке;

- об улучшении социально-бытовых условий Работника;

- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. При поступлении на работу, связанную с трудовой деятельностью в сфере образования, с документами, указанными в ст. 65 ТК РФ, требуется предоставление справки об отсутствии судимости (ст. 351.1 ТК РФ).

3.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия

трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также коллективным договором.

3.7. Работодатель обязуется:

3.7.1 При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом организации, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, действующими в организации, настоящим коллективным договором (ст. 68 ТК РФ);

3.7.2 Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.7.3 Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора;

3.7.4 Извещать работников о введении новых норм труда не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ);

3.7.5 Заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, которые могут расторгаться досрочно по инициативе Работника при наличии уважительных причин или по инициативе Работодателя;

3.7.6 Предусматривать рабочие места для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших при исполнении трудовых обязанностей;

3.7.7 Выполнять условия заключённых трудовых договоров;

3.7.8 Изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации,

отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-76 ТК РФ);

3.7.9 Расторгать трудовой договор с Работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, производится по п. 2 ст. 81 ТК РФ с соблюдением порядка увольнения, установленного законодательством, и условием о том, что преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий Работников, указанных в Трудовом кодексе РФ, имеют лица предпенсионного возраста. Увольнение преподавателей, связанное с сокращением штатов по инициативе Работодателя, допускается только после окончания учебного года.

3.7.10 Производить сокращение численности Работников по возможности за счет ликвидации вакансий, выхода Работника на пенсию, увольнение временных Работников.

3.7.11 Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата Работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях Работников - соответственно не менее чем за три месяца (п.2 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.7.12 Представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.7.13 Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе наряду с условиями, установленных ст. 179 ТК РФ, имеют:

а) проработавшие в организации свыше 10 лет и зарекомендовавшие себя с положительной стороны;

б) одинокие матери (отцы), воспитывающие детей до шестнадцатилетнего возраста;

в) в семье, в которой есть дети – инвалиды;

г) в семье, в которой один из супругов имеет статус безработного.

3.7.14 Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии со ст. 81 ТК РФ с Работником, являющимся членом профсоюза, возможно только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ);

3.7.15 Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ).

3.7.16 При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата Работников, увольняемому Работнику выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более двух месяцев со дня увольнения.

3.7.17 При прекращении трудового договора производить выплаты всех причитающихся сумм в день увольнения в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

3.7.18 Отстранять от работы, не допускать к работе Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр или вакцинации, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 76 ТК РФ);

3.7.19 Заключать с образовательными организациями договоры о повышении квалификации Работников, о профессиональной переподготовке, о профессиональном обучении с отрывом и без отрыва от производства, а также издавать приказы о направлении Работников на обучение;

3.7.20 Предоставлять право педагогическим Работникам на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.7.21 Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

3.7.22 Принимать решение о судьбе организации с учётом мнения профсоюзного комитета;

3.7.23 Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Работодателя следующие категории работников (кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством):

а) Работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания Работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 81 и 261 ТК РФ);

б) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ).

3.8. Профсоюзный комитет обязуется:

3.8.1 Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;

3.8.2 Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.8.3 Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

3.8.4 Обеспечивать защиту и представительство Работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.8.5 Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.8.6 Проводить заседания профкома не реже одного раза в квартал.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время, время отдыха Работников ГБПОУ РО «РАДК» регулируется в строгом соответствии с требованиями ТК РФ и статьями настоящего коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка (СМК.ПР-01).

4.2. Работники имеют право:

- на нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);

- сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (ст. 92).

4.3. В соответствии с действующим законодательством, продолжительность рабочего времени для преподавательского состава устанавливается 72 часа в месяц, но не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ) и не может превышать 1440 часов в год.

Конкретная продолжительность рабочего времени преподавателей, мастеров производственного обучения устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка (СМК.ПР-01) и Уставом колледжа.

Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего больших перерывов между занятиями.

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

Рабочее время и время отдыха преподавательского состава регулируются календарным учебным графиком и расписанием учебных занятий.

4.4. Для остальных Работников колледжа продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня и режим работы определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (СМК.ПР-01), условиями трудового договора, разработанными в соответствии ст.91 ТК РФ, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемых на них Уставом колледжа, с учетом мнения профсоюзного органа.

4.5. Общим выходным днем является воскресенье. Отдельным категориям работников второй выходной день при шестидневной рабочей

неделе колледжа может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка (СМК.ПР-01) или трудовым договором с Работником.

4.6. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (СМК.ПР-01).

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между учебными занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (СМК.ПР-01) и не должно быть менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются.

4.7. Дежурство педагогических работников по колледжу должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания последнего учебного занятия (Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 №268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»).

4.8. 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.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей до трёх лет.

4.10. Работник колледжа наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, может выполнять дополнительную работу по другой должности или обязанности отсутствующего Работника и обязуется производить соответствующие доплаты (надбавки). При этом Работодатель оформляет дополнительные работы в установленном законом порядке согласно ст. 151 ТК РФ, по соглашению сторон трудового договора устанавливается размер доплат.

4.11. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работника (ст. 60.2 ТК РФ).

4.12. Стороны договорились, что в колледже может применяться сокращенное рабочее время в соответствии со ст. 92, 93 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.13. Привлечение Работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников (СМК.П-60).

4.14. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного Работника.

К дежурствам могут привлекаться Работники, отнесенные к административно-управленческому персоналу.

4.15. В соответствии с ТК РФ, Работодатель предоставляет для Работников следующие виды отпусков:

- ежегодный, основной, ст.122 ТК РФ;
- без сохранения заработной платы, ст. 128 ТК РФ.

4.16. Минимальный основной отпуск для всех Работников предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.

4.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ (ст.334 ТК РФ).

Для директора, заместителя директора по УМР, заместителя директора по ВР, заместителя директора по УПР, заведующего учебной частью, заведующих отделениями, начальника методического отдела, преподавателей и других педагогических работников колледжа устанавливается основной удлиненный оплачиваемый отпуск - 56 календарных дней (Постановление

Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

4.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков.

4.18.1 При составлении графика отпусков, он согласовывается с календарным учебным графиком, утвержденным администрацией, с профсоюзным комитетом, с учетом пожеланий работника.

4.18.2 График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.19. При уходе в отпуск, по желанию Работника, ежегодный отпуск может быть разделен на части, по согласованию с администрацией (ст.125 ТК РФ).

4.20. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен (ст. 124 ТК РФ).

В случае болезни Работника в период трудового отпуска, отпуск продлевается по заявлению Работника на число дней болезни. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем году может неблагоприятно сказаться на нормальном ходе работы колледжа, допускается с согласия Работника и по согласованию с профкомом, перенесение отпуска на следующий рабочий год, причем отпуск, за каждый рабочий год, продолжительностью не менее 14 календарных дней, должен быть использован не позже, чем в течение года после наступления права на отпуск. Оставшаяся часть неиспользованного отпуска может быть присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.21. Работники освобождаются от трудовых обязанностей с сохранением среднего заработка при:

- в день сдачи крови (и ее компонентов) и день, связанный с этим медицинским обследованием. В соответствии со ст.186 ТК РФ данные дни могут быть перенесены на другие;

- работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации - на один рабочий день один раз в год;

- при прохождении обязательного медицинского осмотра: предварительного – при поступлении на работу, периодического – в течение трудовой деятельности, внеочередного осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования и т.д. (ст. 185, 212, 219 ТК РФ) - время прохождения осмотра (обследования, освидетельствования);

- работники – беременные женщины при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинской организации (ст. 254 ТК РФ) - пропущенные в связи с прохождением обследования дни.

4.22. Предоставление отпуска производится по личному заявлению Работника.

4.23. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ).

4.24. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине Работодателя, отпуск Работнику переносится по его заявлению на период задержки выплаты отпускных, согласно ТК РФ.

4.25. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого

ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Исключения составляют беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет.

4.26. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.27. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам по их требованию не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск в порядке и на условиях, определяемых ст.335 ТК РФ, Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17.03.2025 №236 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», Уставом.

4.28. Работнику на основании письменного заявления может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы при наличии уважительных причин, продолжительность которого определяется по соглашению Работодателя и Работника.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определенных ст. 128 ТК РФ:

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году на каждый случай;
- работающим студентам вузов на очной форме обучения: 15 дней - на сессию, 4 месяца - на госэкзамены и защиту диплома. Студентам на очно-заочной и заочной формах обучения полагается оплачиваемый отпуск: 1-й, 2-

й курсы - 40 дней, последующие курсы - 50 дней, период госэкзаменов - 4 месяца;

- работающим студентам колледжей и техникумов - от 10 дней до 2 месяцев - на время сессий и госэкзаменов.

Такие дополнительные дни не накапливаются и не прибавляются к основному отпуску. Их нужно использовать в течение того же года, иначе они сгорают.

Коллективный договор, предусматривает дополнительную льготу. До 14 дней отпуска за свой счёт в удобное время могут взять Работники:

- с двумя и более детьми до 14 лет;
- с ребёнком с инвалидностью до 18 лет;
- в одиночку воспитывающие ребёнка до 14 лет.

Это право закреплено в ст. 263 ТК РФ. Такой отпуск можно брать частями или присоединить к основному оплачиваемому, но перенести на следующий год его тоже нельзя.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных НК РФ (ст. 132 ТК РФ).

5.2. Уровень оплаты труда Работников в месяц не должен быть ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного государством, при условии выполнения своих трудовых обязанностей (нормы труда и рабочего времени). Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с Постановлениями Правительства РФ и Правительства Ростовской области в сроки, указанные в этих документах.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

5.3. Оплата труда Работников колледжа осуществляется в соответствии с Областным законом Ростовской области от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений Ростовской области», Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 29.10.2021 № 961 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров подведомственных учреждений», в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников колледжа (СМК.П-60), разработанным на основании этих и иных нормативных правовых актов.

5.4. Система оплаты труда Работников колледжа, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются настоящим договором, другими соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. Выплата заработной платы осуществляются на основании ст. 136 ТК РФ. Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на расчетные счета Работников, открытые в кредитной организации (банк) согласно заключенному договору за текущий месяц не

реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Работник имеет право заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

5.6. Работодатель и уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 142 ТК РФ).

5.7. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

5.8. За Работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

5.9. При задержке заработной платы профком имеет право потребовать отчет о финансово-хозяйственной деятельности колледжа, а Работодатель обязан предоставить все необходимые для этого документы.

5.10. При выплате заработной платы Работник ежемесячно извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается в бухгалтерии Работодателя.

5.11. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников колледжа (СМК.П-60).

Оплата труда Работников устанавливается с учетом:

- требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- требований единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера, порядка и условий их установления в государственных учреждениях Ростовской области;
- перечня выплат стимулирующего характера, порядка и условий их установления в государственных учреждениях Ростовской области;
- мнения представительного органа Работников.

5.12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем колледжа на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах;

5.14. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

5.15. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера регулируется Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 29.10.2021 № 961 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров подведомственных учреждений».

5.16. К основному персоналу колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан колледж.

5.17. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается её объем по выполнению (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (далее-учебный год), устанавливается приказом директора.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Работодателем.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических Работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абз. 2 настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям и другим педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания учебных дисциплин (модулей) в учебных группах.

5.18. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.19. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 5.17. Договора.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызывавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты в колледже, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также её изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год. Объем годовой учебной нагрузки определяется из расчета на 10 учебных месяцев.

Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателем в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям п.5.17, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

В случае замещения временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, за часы преподавательской работы, данные сверх установленной на начало учебного года годовой учебной нагрузки, а также выполнение сверх уменьшенной учебной нагрузки по основаниям п.5.18, производится дополнительная оплата по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года при условии выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации, или уменьшенной по основаниям, предусмотренной п.5.18.

5.20. В соответствии с Правилами предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 7 июля 2021 г. № 1133 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей.

5.20.1 Деятельность по классному руководству (кураторству) возлагается на педагогического работника колледжа с его письменного согласия приказом директора ГБПОУ РО «РАДК», изданным на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору. Осуществление классного руководства (кураторства) является особым видом педагогической работы, которая регулируется дополнительным соглашением к трудовому договору с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты.

5.20.2 При введении выплаты педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство), ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 тысяч рублей сохраняются ранее установленные выплаты за осуществление руководства группой.

5.20.3 В целях осуществления учета и отчетности по выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, направляемого из средств федерального бюджета, и средств от приносящей доход деятельности организуется раздельное начисление и выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство получателям (т.е. педагогическим работникам) путем формирования таких выплат в отдельную ведомость.

5.20.4 Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 5 тысяч рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное в календарном месяце время с учетом требований регламента формирования финансовых документов по субсидиям на иные цели для бюджетных учреждений в АЦК-финансы.

5.20.5 Классное руководство (кураторство) является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

5.20.6 Дополнительные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства (кураторства), включая выплату в размере 5 тысяч рублей, именуемую «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство)», относятся к выплатам компенсационного характера.

5.20.7 Пять тысяч рублей – размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) устанавливается педагогическим работникам, но не более 2 (двух) выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более учебных группах.

5.20.8 Временное замещение отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) производится пропорционально времени замещения и оформляется приказом директора.

5.20.9 Периоды каникул, установленные для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

5.20.10 За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство (кураторство) за фактически отработанное время с учетом фактического наличия учебных групп.

5.20.11 При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство (кураторство) на одного педагогического работника с его

письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

5.20.12 Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) предоставляются педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств бюджета Ростовской области, за счет средств федерального бюджета и за группы сформированные за счет средств от приносящей доход деятельности на равных условиях.

5.20.13 Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 5 тысяч рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики» при определении отношения средней заработной платы этих категорий работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации;

- учитывается при определении страховых взносов в Социальный фонд России;

- учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540.

5.20.14 Обязанности и права педагогических работников, которые являются классными руководителями (кураторами), регулируются «Положением о классном руководстве» (СМК.П-28).

5.21. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 717 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, бюджетам г. Байконур и федеральной территории «Сириус» на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, г. Байконура и федеральной территории «Сириус», муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций:

5.21.1 Ежемесячное денежное вознаграждение за советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями в размере 5000 рублей является составной частью заработной платы работника, в связи с этим оно:

- выплачивается работнику одновременно с выплатой заработной платы;

- выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики» при определении отношения средней заработной платы этих категорий работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации;

- учитывается при определении страховых взносов в Социальный фонд России;

- учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540.

5.22. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих Работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата (ст. 151 ТК РФ).

5.23. Ответственность за своевременность и правильность начисления размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель.

5.24. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения

расходов, предусмотренных ст. 165-188 ТК РФ и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче Работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества Работника.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические и иные мероприятия.

6.2. Работодатель обязан:

- обеспечить безопасность при эксплуатации зданий колледжа, оборудования, осуществлении образовательного и воспитательного процессов, эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты.

- обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса на каждом рабочем месте, в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами РФ по охране труда.

- обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах, учебных мастерских, спортивном зале и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

- обеспечить наличие медицинских аптечек в структурных подразделениях Работодателя, укомплектованных в соответствии с законодательством РФ.

- обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории Работодателя.

- обеспечить соблюдение режима труда и отдыха Работников, установленного трудовым законодательством Российской Федерации и правилами внутреннего трудового распорядка в колледже.

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

- организовать в структурных подразделениях Работодателя специальную оценку условий труда.

- устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

- обеспечить обучение, инструктаж Работников и проверку знаний Работникам норм, правил и инструкций по охране труда.

- разрабатывать и утверждать по согласованию с профсоюзным комитетом Правила и инструкции по охране труда;
- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);
- организовать, в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом проведение обязательных и периодических медицинских осмотров Работников (ст. 212 ТК РФ);
- обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации (его представителей), в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).

6.2.1 При приеме на работу и изменении условий труда Работодатель обязуется своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

6.2.2 Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора Работодатель ежегодно обязуется предусматривать необходимые средства в расходной части ПФХД и обеспечивать их расходование.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у Работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением.
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

6.4. Работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);

- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется:

- 7.1.1 Обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

- 7.1.2 Осуществлять обязательное страхование Работников от несчастных случаев на производстве;

- 7.1.3 Обеспечить обязательное медицинское страхование Работников;

- 7.1.4 Своевременно перечислять средства в СФР в размерах, определяемых действующим законодательством;

- 7.1.5 Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования». Своевременно

и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1 Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

7.2.2 Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов;

7.2.3 Контролировать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.3 Работодатель:

7.3.1 Способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

7.3.2. Организовывает в коллективе чествование юбиляров, ветеранов войны и труда, поздравление с праздниками.

7.4. Профсоюзный комитет:

7.4.1 Осуществляет контроль за своевременным и целенаправленным использованием средств на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

7.4.2 Содействует внедрению физкультурно-оздоровительного комплекса ГТО.

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

РАЗДЕЛ 8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

8.1.1. Оказывать за счет средств Работодателя при наличии денежных средств материальную помощь (путем перечисления на зарплатную карту):

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти;

- единовременное вознаграждение к юбилейной дате;

- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев;

- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.).

8.1.2. Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях;

8.1.3. К новогодним праздникам, Дню защитника отечества и Международному женскому дню членам профсоюза могут выдаваться подарки.

8.1.4. В целях более полного удовлетворения потребностей Работников колледжа в полноценном отдыхе и проведении досуга администрация и профсоюзный комитет обязуются:

- проводить вечера отдыха и «огоньки»;

- проводить спортивные соревнования среди Работников колледжа, организовать группу «Здоровье»;

- проводить смотры художественной самодеятельности с поощрением победителей.

8.1.5. По просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), а также

молодежи, обучающейся в учебных заведениях без отрыва от производства, лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, Работников, являющихся инвалидами (в соответствии с медицинским заключением), Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

8.1.6. Отмечает членов профсоюза за активную работу в профсоюзе моральными и материальными поощрениями и профсоюзными наградами.

8.1.7. За счет средств профсоюзного бюджета оказывает материальную помощь членам профсоюза и выделяет денежные средства на посещение больных, покупку цветов юбилярам, венков на похороны.

РАЗДЕЛ 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

9.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

- обеспечивать право педагогического работника на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы ст. 187 ТК РФ. Если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы,

связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в порядке и размерах, предусмотренных ст. 168 ТК РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-176 ТК РФ;

- информировать педагогических работников о процедуре проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности и процедуре проведения аттестации в целях установления квалификационной категории (Приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказ Минобрнауки Ростовской области от 30.08.2023 №815 «Об аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Ростовской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

РАЗДЕЛ 10. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

10.1. Работодатель обязуется:

- уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

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

- Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время, не менее 14 часов в неделю, для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

- 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 (с предварительного согласия) профсоюза (ст. 82 ТК РФ);

- трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

10.2. Стороны договорились, что:

- высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

- 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 колледже, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами Договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2. Стороны обязуются:

11.2.1 Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать Работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) Работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

11.2.2 Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

11.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации организации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений и мероприятий коллективного договора.

11.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

11.5. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

11.6. По требованию профсоюзного органа Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору (часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса РФ Об административных правонарушениях).

РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

12.2. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.3. По истечении срока действия, коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

12.4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

12.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.6. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.7. Действие Договора распространяется на всех Работников ГБПОУ РО «РАДК», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

12.8. Контроль за исполнением Договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон.