

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
«БУРЯТСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ХОРЕОГРАФИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ
имени Л.П. САХЬЯНОВОЙ и П.Т. АБАШЕЕВА»
(ГАПОУ РБ «БРХК им. Л.П. САХЬЯНОВОЙ и П.Т. АБАШЕЕВА»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Республики Бурятия
«Бурятский республиканский хореографический колледж
им. Л.П. Сахьяновой и П.Т. Абашеева»
на 2026 – 2028 годы

От работодателя

Директор



Э.Г. Доржиева/

От работников:

Председатель профкома работников:



/ Р.Ж. Жамбалова/

Утвержден на общем собрании работников «17» апреля 2026г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от _____ (дата)

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)
М.П.



г. Улан – Удэ, 2026 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Республики Бурятия «Бурятский республиканский хореографический колледж им. Л.П. Сахьяновой и П.Т. Абашеева» (ГАПОУ РБ «БРХК им. Л.П. Сахьяновой и П.Т. Абашеева») (далее – Колледж).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: «ГАПОУ РБ «БРХК им. Л.П. Сахьяновой и П.Т. Абашеева» в лице директора Доржиевой Эльвиры Гуржаповны, именуемый далее «Работодатель», и работники Колледжа, именуемые далее «Работники», представленные профсоюзным комитетом «ГАПОУ РБ «БРХК им. Л.П. Сахьяновой и П.Т. Абашеева», именуемым далее «Профком», в лице председателя профсоюзного комитета Жамбаловой Раисы Жамсарановны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30 ТК РФ), на согласованных договоренностях.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Колледжем, характера выполняемой работы. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Колледжа.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При реорганизации или смене формы собственности Колледжа 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 Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или коллективным договором.

1.11. В течение 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-экономического положения работников Колледжа.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет с даты уведомительной регистрации.

1.15. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Колледже, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы;
- долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.16. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства.

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в соответствии со ст. 136 ТК РФ;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Колледжем, предусмотренные ст. 53 ТК РФ и коллективным договором;
- содействовать повышению квалификации работников Колледжа не реже чем один раз в пять лет, в пределах фонда экономии Колледжа. Стороны Договора признают, что повышение квалификации работника должны проводиться исходя из рекомендаций по результатам аттестации и потребностей личного роста работника; работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, в том числе путем оплаты обучения, при условии наличия экономии фонда;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и послевузовского профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-177 ТК РФ;
- работодатель в целях содействия занятости населения, обязуется соблюдать установленную квоту для трудоустройства инвалидов;
- содействовать разрешению индивидуальных трудовых споров, для чего:
 - вести с представителем работодателя предварительные переговоры в интересах работника;
 - выдвигать кандидатуры в члены КТС от профсоюзной организации;

- определять из числа членов профкома представителя работника при рассмотрении спора в КТС как по просьбе работника, так и по собственной инициативе;
 - контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений КТС;
 - осуществлять контроль над выполнением решений КТС.
- в установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными, государственными и республиканскими наградами членов профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю общественную работу в профсоюзе и т.д.

Работники обязуются:

- добросовестно и качественно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Колледжа;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- сохранять благоприятный морально-психологический климат.

Виды учебной работы преподавателей отражаются в индивидуальном плане. Они могут включать в себя:

- лекции;
- семинарские или практические занятия;
- экзамены, зачеты, консультации;
- государственную итоговую аттестацию;
- руководство рефератами, выпускными квалификационными работами, выпускными аттестационными работами;
- руководство учебной производственной, преддипломной практикой;
- рецензирование дипломных рефератов или курсовых работ;
- контроль самостоятельной работы студентов;
- научно-методическую работу;
- концертную работу;
- работу со студентами-инвалидами, обучающимися по индивидуальному плану;
- работу в приемной комиссии;
- другие виды работы.

1.17. Работодатель и профком договорились, что в течение срока действия коллективного договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем по согласованию с профкомом и не должны противоречить действующему законодательству, настоящему коллективному договору.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о стимулировании (премировании) труда;
- 4) инструкции по охране труда;
- 5) другие локальные нормативные акты.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления Колледжем непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию (собрания, конференции работников);
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение Профкомом планов социально-экономического развития Колледжа (ст. 53 ТК РФ);
- другие формы.

1.20. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Коллективный договор является локальным правовым актом, гарантирующим защиту прав и интересов трудящихся.

1.21. Работодатель и профком, подписавшие коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.22. Работодатель и профком обязуются:

- содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли;
- вносить предложения в соответствующие органы по соблюдению законодательства о труде и социальных гарантиях работников;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профкома, в том числе в судебных и иных государственных органах, в соответствии с коллективным договором;
- осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Бурятия и настоящим коллективным договором;
- использовать все допустимые формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов профсоюза о деятельности сторон настоящего коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников;
- участвовать в разработке и принятии законов, нормативных актов, касающихся вопросов регулирования отрасли;
- выявлять, идентифицировать, оценивать и принимать решения по устранению вредных и опасных производственных и профессиональных рисков;
- контролировать выполнение коллективного договора;
- оказывать от профкома нуждающимся членам профсоюза материальную помощь;
- выделять деньги и проводить культурно-массовые мероприятия;
- поздравлять членов профсоюза с днем рождения, с Новым годом, награждать подарками из средств профсоюзных взносов;

1.23. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Колледжа и членами их семей.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы объявить под роспись приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные трудовым законодательством.

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

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания 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 театре (ст. 68 ТК РФ).

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

2.7. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием Колледжа, составленным на основе должностей работников учреждений культуры и искусства Российской Федерации.

2.8. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увольнение беременных женщин (кроме случаев ликвидации предприятия);
- увольнение женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18-ти лет), других лиц, воспитывающих ребенка без матери (кроме случаев ликвидации Колледжа и совершения виновных действий);

2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Колледжа либо сокращением численности или штата работников работникам выплачивается выходное пособие в соответствии с ТК РФ.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается учебным заведением самостоятельно в зависимости от их квалификации, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадров в размере до 720 часов (при 2-х ставках до 1440 часов), концертмейстерских часов – 960 часов (при 2-х ставках до 1920 часов) в учебном году. Расчет учебной нагрузки преподавателей утверждается директором Колледжа, по предварительному согласованию с заместителем директора по учебной работе, а также заведующих отделений Колледжа и председателей предметно-цикловых комиссий.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами с учетом положений ст. 74 ТК РФ, Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, приказа Минпросвещения №269 от 04.04.2025г. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников

других работников. Источником финансирования Колледжа устанавливается Коллективным договором. Колледж завершается до окончания учебного года и года, следующего за годом окончания Колледжа. Колледж определяется учебной нагрузкой работников.

2.11. При установлении Колледжа Колледж является местом основной работы, местом, где работник стремится к совершенствованию своих знаний и навыков, предметов/дисциплин и навыков. В Колледже устанавливается учебный план, учебная нагрузка работников, работников Колледжа в первом и втором семестрах.

2.12. Предоставляется работа, связанная с основной работой в том же учреждении, а также работникам других научных, образовательных учреждений, а также работникам предприятий, организаций, учреждений (исключая работников органов муниципальной и государственной гражданской службы, представителей выборных муниципальных и государственных органов представительной власти) предоставляется в том случае, если педагогические работники, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.13. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.

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

2.15. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается в случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.16. 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.

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

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Оплата труда работников Колледжа осуществляется на основе нормативных актов федеральных органов власти по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

3.1.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях).

Заработная плата выплачивается путем перечисления на указанный работником счет в банках, с которыми Колледжем заключены договоры о сотрудничестве в области банковского обслуживания на основании письменного заявления работника, либо путем выдачи наличных денежных средств из кассы Колледжа.

3.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым Коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

3.1.4. Работодатель, с учетом положений главы 23 НК РФ, производит следующие выплаты:

- юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) из средств экономии (при их наличии) единовременную выплату при стаже работы в Колледже:

- от одного до пяти лет - 2 000, 00 (две тысячи) рублей;

- от пяти до десяти лет - 3000, 00 (три тысячи) рублей;

- свыше десяти лет - 5000,00 (пять тысяч) рублей;

- работникам, проработавшим более 1 (одного) года в Колледже в связи с семейными обстоятельствами: свадьба, юбилей, рождение ребенка, чрезвычайными ситуациями, а также в случае неотложного или необходимого хирургического вмешательства, из средств экономии (при их наличии) выплачивается материальная помощь 5000 (пять тысяч) рублей не чаще 1 (одного) раза в год. В случае же похорон близких (отец, мать, родные: бабушка, дедушка, сестра, брат, супруг(а), дети, внуки) материальная помощь в указанном размере выплачивается в независимости от срока работы в учреждении, при этом периодичность выплаты не ограничена.

- в случае смерти работника - до 10 000 (десяти тысяч) рублей, при этом все причитающиеся суммы (зарплата, компенсация отпуска, иные премии и выплаты, предусмотренные локальными актами) выплачиваются членам семьи или иждивенцам в течение недели после подачи документов

- при наличии экономии, ветеранам ВОВ, труженикам тыла, детям войны, в том числе работника, уволенным из Колледжа, к 9 мая предоставлять материальную помощь в размере от 1000 (одной тысячи) на основании приказа директора Колледжа.

3.1.5. Работодатель, по заявлению работника, предоставляет 1 (один) оплачиваемый день (отгул) в следующие дни:

- «День знаний» - родителям, чьи дети поступают в 1-й класс;

- «Последний звонок» - родителям, чьи дети заканчивают 4-й, 9-й, 11-й классы, при этом у родителей таких детей есть право на перенос указанного дня на день проведения выпускного вечера.

3.1.6. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

3.2. В области нормирования труда стороны договорились:

3.2.1. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

3.2.2. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

3.2.3. Работодатель обеспечивает:

- тарификацию работ педагогическим работникам;

- своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

- совершенствование нормирования и условий труда.

3.3. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования работников.

3.4. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3.5. Расходы работодателя на оплату труда работников и иные расходы, обусловленные трудовыми отношениями, для включения в тарифы формируются с учетом:

- расходов (средств) на оплату труда;

- иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг;

- расходов, связанных с исполнением условий Коллективного договора;

- расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателем и работниками.

3.6. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

3.7. Стороны исходят из того, что:

3.7.1. Выплата заработной платы работнику производится не реже, чем каждые полмесяца: 15 – числа за I – половину месяца, в последний день календарного месяца - за II – половину месяца. При совпадении дня выплаты заработка с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

3.7.2. Система оплаты труда, включая размеры ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования и депремирования устанавливаются положением об оплате труда работников Колледжа и другими локальными актами с учетом мнения (по согласованию) профкома.

3.7.3. При направлении работников Колледжа в служебные командировки суточные составляют от 100 рублей на человека (при наличии экономии и на усмотрение директора Колледжа).

Командировки оплачиваются за счет средств Колледжа от приносящей доход деятельности (Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, утв. Постановлением Правительства от 16 апреля 2025 г. № 501).

3.7.4. По результатам работы за год при условии выполнения показателей, утвержденных дирекцией, работникам Колледжа могут быть выплачены стимулирующие и премиальные выплаты при наличии экономии фонда оплаты труда.

3.8 Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за отработанный месяц выдаются Работникам за день до выдачи заработной платы, в том числе путем направления в электронном виде по указанному Работником адресу электронной почты.

3.9. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Коллективного договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

3.10. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

3.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет главный бухгалтер Колледжа.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Колледжа.

4.2. Для руководящих работников, из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, при этом при пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня в пятницу уменьшается на один час, при соблюдении 40-часовой нормы рабочего времени.

4.3. Для педагогических работников Колледжа устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ч. 1 ст. 333 ТК РФ, Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических 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, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки"

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Колледжа.

4.4. Педагогическим работникам по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической и научной работы, повышения квалификации.

4.5. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени работника, не допускающего значительных перерывов между занятиями.

4.6. 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 ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи (родители, дети, дедушка, бабушка, внуки) в соответствии с медицинским заключением,
- женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 16 лет – сокращенная на 1 час рабочая неделя с сохранением среднего заработка;
- одному из родителей многодетной семьи, имеющих детей до 16 лет.

4.6.1. Работникам предоставляются дополнительные выходные дни:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребёнком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ.

- женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 16 лет - 1 день в месяц с сохранением средней заработной платы.

4.7. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеаудиторных мероприятиях, предусмотренных планом Колледжа, педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. 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.

4.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

4.10. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.11. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки, до начала отпуска. График работы в каникулы утверждается приказом директора Колледжа. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

4.12. Перерывы для отдыха и питания работникам, указанным в п. 4.2. коллективного договора, предоставляются с 12:00 ч. до 12:45ч. Педагогическим работникам перерыв для отдыха и питания может предоставляться в свободное от занятий время.

4.13. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе работникам – один выходной день.

При пятидневной рабочей неделе в предпраздничные дни работникам, в соответствии с законодательством РФ, предоставляется сокращенный рабочий день на один час.

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе – суббота.

4.14. В соответствии с действующим законодательством работникам Колледжа предоставляется отпуск следующей продолжительности:

- преподавателям - 56 календарных дней + 8 календарных дней, согласно нормативам;

- остальным работникам - 28 календарных дней + 8 календарных дней согласно нормативным документам (в соответствии с Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

Оплата отпускных перед уходом в очередной ежегодный отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- с ненормированным рабочим днем, продолжительностью не менее 3 (трех) календарных дней.

- родителям детей-инвалидов, продолжительностью 4 (четыре) календарных дня.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

4.15. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

4.16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.17. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам по их письменному заявлению предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- свадьба детей – 2 дня;
- в юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) – 1 день;
- в других случаях по договоренности между работником и работодателем – до 5 дней.

Порядок и условия предоставления отпуска, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

4.18. Работодатель обязан предоставлять работникам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- матерям, имеющим детей в возрасте до 16 лет; работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет; работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет; отцам, воспитывающим ребенка/детей в возрасте до 16 лет без матери; многодетным родителям, имеющим детей до 16 лет – до 14 дней;
- работникам для ухода за заболевшим членом семьи – по соглашению между работником и работодателем.

4.19. Запрещаются:

- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;
- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, а также работникам, имеющим детей-инвалидов; работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением; матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет; опекунам детей указанного возраста; родителям, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет; в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, а также работникам, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 259 ТК РФ).

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в соответствии с действующими нормами законодательства.

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на тех рабочих местах, на которых их наличие обязательно в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

5.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

Сокращение/прекращение продолжительности рабочего дня при отклонении температурного режима на рабочих местах выше или ниже допустимых величин показателей на основании.

5.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

5.1.6. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

5.1.7. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.8. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.1.9. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.10. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.11. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.12. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

5.1.13. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.1.14. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

— проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест.

6.3. 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. 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.

6.4. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Колледжа (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (предварительного согласия) Профкома (ст.82 ТК РФ).

6.5. Стороны договорились, что:

6.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- многодетные родители, имеющие детей, младшему из которых менее 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие одного и более детей до 23-летнего возраста, обучающихся в образовательных Колледжах по очной форме обучения;

6.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.7. При появлении новых рабочих мест в Колледже, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Колледжа в связи с сокращением численности или штата.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

7.1.1. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную

компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

7.1.2. Работодатель выплачивает материальную помощь из внебюджетных средств:

а) семьям умерших работников (пенсионеров) Колледжа в качестве возмещения затрат, связанных с ритуальными услугами в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;

б) в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг) работника - 5 000 (пять тысяч) рублей;

в) при рождении ребенка - 2 000 (две тысячи) рублей;

г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) - 2 000 (две тысячи) рублей;

д) в связи с тяжелым материальным положением (болезнь, несчастный случай, болезнью близких родственников и др.) - 5 000 (пять тысяч) рублей.

За особые заслуги перед Колледжем работодатель с учетом мнения Профкома может увеличить размер указанных выплат.

7.1.3. Выплату дополнительного выходного пособия в размере месячного заработка, следующим категориям увольняемых работников:

а) получившим трудовое увечье в данном учреждении;

б) имеющим стаж работы в Колледже свыше 15 лет;

в) всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Колледжа.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставить работникам право бесплатного пользования библиотечными фондами Колледжа в образовательных целях.

7.2.2. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2.3. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.2.4. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

7.3. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Такой отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.4. Заявитель, желающий получить меры социальной поддержки, обращается с заявлением на имя директора.

7.4.1. Руководитель, на имя которого адресуется заявление, в 5-дневный срок рассматривает заявление и выносит решение, оформленное приказом.

7.4.2. Меры социальной поддержки в отношении заявителей в связи с наступлением у них неблагоприятных событий реализуются по заявлению этих лиц в сокращенный 1-дневный срок.

8. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской

Федерации, ст. 5.31 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации.

8.2. Контроль за выполнением Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

8.4. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Права и гарантии деятельности профкома определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, региональным соглашением между Организацией профсоюзов РБ, республиканскими объединениями работодателей и Правительством Республики Бурятия, настоящим коллективным договором.

9.2. Стороны настоящего коллективного договора обращают внимание на то, что Работодатель:

- обязан соблюдать права и гарантии Профкома, способствовать его деятельности;
- предоставлять профсоюзному органу Колледжа бесплатно необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, хранения документации, а также создавать другие дополнительные условия для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа, предусмотренные законодательством;
- предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;
- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профкома, ежемесячное перечисление с расчетного счета Колледжа на расчетные счета Профкома средств в качестве членских профсоюзных взносов в порядке, установленном коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

Работодатель оказывает профкому содействие в организации социально-культурных мероприятий и выделяет транспорт для доставки работников на такие мероприятия.

9.3. Работа в качестве председателя профкома и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Колледжа и принимается во внимание при поощрении всех работников.

9.4. Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Колледжа присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, добиваться улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов действующих в соответствии с законодательством в организации;

- 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

9.15. Профком при поддержке структурного подразделения имеет право выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных работников на присвоение почётных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в Коллективе порядке.

9.16. Профком имеет право производить единовременные выплаты, материальную помощь членам профкома из бюджета, который формируется за счёт профсоюзных взносов, порядок, условия и конкретный размер выплаты устанавливаются локальными нормативными актами Профкома самостоятельно.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они в письменной форме уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

10.2. Совместно с Колледжем осуществлять контроль за соблюдением в Колледже трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Колледжа.

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

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

10.6. Направлять учредителю Колледжа заявление о нарушениях в Колледже законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания к виновным должностным лицам вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и суде;

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

10.11. Участвовать в работе комиссий Колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Колледже.

10.15. Члены профсоюзной организации Колледжа принимают на себя обязательство соблюдать Устав Колледжа и Правила внутреннего трудового распорядка, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу и иной собственности Колледжа, честно и добросовестно трудиться, улучшать качество подготовки специалистов, повышать уровень научных исследований и разработок, соблюдать правила, нормы и инструкции по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.

10.16. Способствовать сотрудничеству между администрацией и трудовым коллективом, развивать и укреплять трудовую дисциплину в Колледже.

10.17. В период действия Коллективного договора при своевременном и полном выполнении включённых в него условий не призывать к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных акций солидарности.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.3. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия связанные с его выполнением.

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

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении срока коллективный договор может быть пролонгирован на 3 года.

11.7. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

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

11.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, расторжения трудового договора с директором Колледжа, реорганизации Колледжа в форме преобразования.

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

11.11. Стороны договорились, что ни одна из сторон, подписавших коллективный договор, не может в течение установленного срока в одностороннем порядке прекратить его действие, кроме ликвидации Колледжа.

12. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

12.1. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

12.2. Разрешение разногласий по выполнению Коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года.

Коллективный договор утвержден «17» апреля 2026 года

От работодателя:

Руководитель Колледжа

Директор

Доржиева Э.Г.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзной организации Колледжа:

Жамбалова Р.Ж.

М.П. (подпись, Ф.И.О.)

