

От работодателя:
ГАПОУ РО «РКРСТ «Сократ»
директор *А.Ю. Ковалев*

«13» января 2024 года



ГАПОУ РО «РКРСТ «Сократ»:
Гопалова (председатель ПК)
Куликова (преподаватель)
П.Шадловская (бухгалтер)

«13» января 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Ростовский колледж рекламы, сервиса и туризма «Сократ» (ГАПОУ РО «РКРСТ «Сократ»)

с 13.01.2024 - 14.01.2027 гг.

Коллективный договор прошёл
Уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 24001/20391/24-712
От 11.06.2024г.

Ростов-на-Дону

2024 год

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемый работниками ГАПОУ РО «РКРСТ «Сократ» (далее - работники) с работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Ростовский колледж рекламы, сервиса и туризма «Сократ», в лице директора Ковалева Алексея Юрьевича, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», работники колледжа, именуемые далее «работники», представленные Куликовой Ольгой Васильевной (преподаватель), Шадловской Юлией Петровной (бухгалтер) и профсоюзный комитет, именуемый далее «Профком», в лице Топаловой Анастасии Алексеевны (председатель профсоюзной организации).

1.3. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в колледже, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту его 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;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель, Работники и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:
Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление колледжем, сохранность его имущества;

- добиваться стабильного финансового положения колледжа, роста его конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов колледжа;
- учитывать мнение Работников и Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ.

Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности колледжа;
- соблюдать внутренний трудовой распорядок, своевременно и качественно выполнять трудовые обязанности;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, 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 техникуме;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности деятельности колледжа;
- беречь имущество колледжа, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга и обучающихся.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Ростовского областного трехстороннего (регионального) соглашения между правительством ростовской области, союзом организаций профсоюзов «федерация профсоюзов ростовской области» и союзом работодателей ростовской области на 2023-2025 годы. В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель Работники и Профком обязуются в течение месяца провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с колледжем, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с 13.01.2024 года.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на колледж соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

2. Оплата и нормирование труда.

В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы каждого работника зависят от результатов его труда и максимальными размерами не ограничиваются.

2.1. В организации устанавливается система оплаты труда в соответствии с постановлением правительства ростовской области от 25.10.2021 года № 886 «Об оплате

труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», система оплаты труда включает в себя:

- оплату труда по тарифным ставкам, должностным окладам, почасовой оплате;
- выплату надбавок и доплат компенсационного характера, предусмотренных законодательством за отклонение от нормальных условий труда;
- выплату надбавок и доплат стимулирующего характера, согласно указанного Постановления ПРО;
- выплату премии за текущие результаты финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАПОУ РО «РКРСТ «Сократ».

2.2. Изменение заработной платы работников организации осуществляется в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области.

2.2.1. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, ставки заработной платы рабочих увеличиваются (индексируются) в соответствии с областным законом об областном бюджете с учетом коэффициента увеличения размеров оплаты труда работников государственных учреждений.

2.2.2. При увеличении (индексации) должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, ставок заработной платы рабочих их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

2.2.4. В случаях, когда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

2.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.1. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся также выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

2.3.2. Полный перечень доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками, профессиональными стандартами, а также порядок их установления определяются в Положении об оплате труда работников ГАПОУ РО «Сократ».

2.3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

2.4. Директор колледжа принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных.

2.5. Выплата заработной платы производится не реже 2-х раз в месяц: аванс – 25 числа, окончательный расчет за месяц – 10 числа. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне. Между зарплатой и авансом должно пройти не больше 15 календарных дней.

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

2.7. Расчетные листки рассылаются на личную электронную почту сотрудников в день выдачи заработной платы.

2.8. 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. При неполной выплате в установленный срок

заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3. Занятость, условия высвобождения работников, социальные гарантии.

3.1. Работодатель принимает на себя обязательство выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объемов работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных рабочих мест, переобучению работников и т. д.

3.2. В период действия коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится по основаниям, предусмотренным ст. 180 Трудового кодекса РФ.

3.3. Стороны договорились о том, что:

- работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в колледже.

3.4. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в колледже, в т. ч. и повышение тарифов (окладов).

4. Профессиональное обучение работников.

4.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст.21 Трудового кодекса РФ).

4.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд предприятия определяет работодатель (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

4.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором.

5. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.

5.1. Продолжительность ежедневной работы различных категорий работников определяется действующими нормативными документами, регламентирующими деятельность государственных образовательных учреждений.

5.2. Привлечение к работе в сверхурочное время допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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

5.4. Устанавливается график работы для преподавателей согласно утвержденного расписания учебных занятий.

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам 56 календарных дней.

5.6. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с составленным до начала календарного года графиком. (Ст. 123 Трудового кодекса РФ).

5.7. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы по договоренности работника с работодателем. Предоставление отпуска производится по личному заявлению работника.

5.8. Дополнительные отпуска предоставляются сверх основного отпуска. (Ст. 116-119 Трудового кодекса РФ).

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

6.1. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Специальная оценка условий труда проводится не реже одного раза в 5 лет.

6.2. Работодатель обязуется проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей, педагогических и других работников колледжа.

6.3. Работодатель обязуется проводить ежегодные медицинские осмотры работников колледжа.

6.4. Работодатель обязуется оплачивать занятия для работников по профессиональной гигиенической подготовке и соответствующую аттестацию один раз в два года.

6.5. Работодатель обязуется обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с их профессиональной деятельностью.

6.6. Работодатель обязуется предоставить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, установленные льготы и компенсации.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.

7.1. Работникам предоставляются социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ и действующими нормативными документами для работников государственных образовательных учреждений.

7.2. Льготы и преимущества для женщин, имеющих детей до 18 лет и отцов, воспитывающих детей до 18 лет без матери.

7.2.1. Льготы при приеме на работу:

-при приеме на работу запрещен отказ в заключении трудового договора с женщинами, у которых есть дети до 18 лет и отцами, воспитывающих детей до 18 лет без матери

-не устанавливается испытательный срок при приеме на работу женщинам, у которых есть дети в возрасте до 1,5 лет. Данное положение распространяется, в том числе на отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов и попечителей несовершеннолетних.

7.2.2. Право на неполное рабочее время и скользящий график.

-по просьбе одного из работающих родителей, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, работодатель может устанавливать ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплачивать труд данных работников необходимо пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

-при взаимном согласии работодателя и сотрудника-родителя, последнему можно установить гибкий график работы.

7.2.3. Право на перерывы для кормления детей в возрасте до 1,5 лет

-женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 1,5 лет, предоставляется перерыв для кормления ребенка. Такой перерыв предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания. Кроме того, женщина в праве по письменному заявлению присоединить указанный перерыв к общему перерыву для отдыха и питания. При чем, перерыв для кормления ребенка предоставляется женщине вне зависимости от того грудное вскармливание у ребенка или же искусственное. Вышеуказанной льготой вправе воспользоваться также отец, воспитывающий ребенка без матери. Перерывы для кормления ребенка должны предоставляться не реже чем через каждые три часа и не менее 30 минут каждый. Если у сотрудницы двое и более детей в возрасте до полутора лет, продолжительность перерыва для кормления составляет не менее

одного часа. Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

7.2.4. Порядок привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходной или нерабочий праздничный день женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3 лет, отцов или матерей, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет:

-при привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходной или нерабочий праздничный день женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3 лет, отцов или матерей, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работодатель обязан: удостовериться в отсутствии медицинских противопоказаний к такой работе у данных работников; письменно ознакомить их с правом отказаться от привлечения к таким работам; получить письменное согласие работника. Такая же процедура потребуется, если работодатель желает направить указанных выше работающих родителей в служебную командировку.

7.2.5. Социальные гарантии при временной нетрудоспособности и в связи с материнством и для отцов, воспитывающих детей до 18 лет без матери:

-работники, которые ухаживали за детьми во время их болезни, вправе рассчитывать на оплату пособия по временной нетрудоспособности. Размер такого пособия зависит от заработка и страхового стажа работника, а также от количества дней болезни ребенка;

-пособие по временной нетрудоспособности оплачивается в следующих размерах:

- при стаже 8 и более лет полагается пособие в размере 100% от среднего заработка;

- при стаже от 5 до 8 лет – 80% от среднего заработка;

- стаж менее 5 лет даёт право на пособие в размере 60% от среднего заработка.

-средний заработок для начисления пособия рассчитывается за предыдущие два года.

Если в указанный годы или в один из этих годов работник находился в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, то он вправе заменить этот период предшествующими годами (одним или двумя). Затем необходимо определить средний дневной заработок, путем деления полученной суммы за два года на 730. Далее рассчитывается сумма дневного пособия с учетом страхового стажа работника. Окончательный размер пособия определяется путем умножения дневного заработка на количество дней нетрудоспособности. Если в указанные годы работник не имел заработка, то пособие будет рассчитано исходя из МРОТ. Если ребенок лечился дома, первые 10 дней больничного оплатят в зависимости от страхового стажа работника. Остальные дни будут оплачены в размере 50% от среднего заработка. При лечении ребенка в стационаре

больничный будет зависеть от страхового стажа работника. Больничный лист по уходу за ребенком выдается работнику на определенный срок, и зависит он от того, сколько лет его ребенку.

-больничный листок выдается по уходу за ребенком:

- в возрасте до 7 лет - на весь период заболевания;
- в возрасте от 7 до 15 лет - до 15 дней по каждому случаю заболевания;
- старше 15 лет - при амбулаторном лечении - до 3 дней по каждому случаю заболевания.

7.2.6. Право на дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:

-предоставляется женщинам, имеющих детей до 18 лет, и отцам, воспитывающих детей до 18 лет без матери, помимо ежегодного оплачиваемого отпуска может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней в период по согласованию с работодателем. По письменному заявлению работника, такой отпуск может быть предоставлен и использован отдельно полностью или по частям. Переносить данный отпуск на следующий год запрещено. Так же отпуск без сохранения заработной платы предоставляется отцу в случае рождения ребенка. Продолжительность указанного отпуска должна быть не более 5 календарных дней.

7.2.7. Гарантии при прекращении трудовых отношений

-при прекращении трудовых отношений гарантии предоставляются: женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет; одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет); другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери; родителю (иному законному представителю ребенка), являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; родителю (иному законному представителю ребенка), являющемуся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях. Заключается данная гарантия в том, что работодателю запрещено увольнять указанных выше лиц по своей инициативе.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1. Взаимоотношения работодателя (администрации) и профсоюзной организации (профкома) строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего коллективного договора.

8.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и др.).

8.3. Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (п.1 ст. 11 Федерального закона о профсоюзах).

8.4. Для осуществления уставной деятельности профорганизаций работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.5. Через средства информации, имеющиеся в организации, профком вправе информировать работников о деятельности профорганизации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и др.).

8.6. Применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с учетом мнения профсоюзного органа.

8.7. Работодатель, должностное лицо администрации обязаны оказывать содействие профорганизации (профкому) в их деятельности.

8.8. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, предоставленному профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (п.3 ст.28 Федерального закона о профсоюзах).

При недостаточности средств на счетах работодателя, а также при прохождении процедур банкротства работодатель перечисляет их на счета профсоюза во вторую очередь (разъяснение Центрального Банка Российской Федерации от 27.05.97 №456).

8.9. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без

предварительного учета мнения профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод на другую работу работников, входящих в профсоюзные органы и не освобожденных от основной работы, по инициативе работодателя не может производиться без предварительного учета мнения профсоюзного органа, членом которого они являются.

8.10. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного учета мнения профсоюзного органа, членом которого они являются.

8.11. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.д.) с сохранением средней заработной платы за счет работодателя (п.6 ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

8.12. Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов, не допускаются в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 ст.25 Федерального закона о профсоюзах (см. ст.27 Федерального закона о профсоюзах).

8.13. Профком обязуется содействовать успешному выполнению образовательных программ колледжа с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнерства с работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и экономических отношений, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

8.14. Профком обязуется разъяснять работникам трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

9. ДОБРОВОЛЬНОЕ И ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ.

9.1. Работодатель обязуется заключить договор с органами здравоохранения по проведению ежегодного медосмотра работников.

9.2. Работодатель обязуется заключить договоры со страховыми компаниями и выделять средства на обязательное медицинское страхование всех работающих.

10. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

10.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

10.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

11.2. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию.

Работодатель:
ГАПОУ РО «РКРСТ «Сократ»

Директор
ГАПОУ РО «РКРСТ «Сократ»
_____ А.Ю. Ковалев

«__» _____ 20__ г.

Представители работников, профкома:

_____ А.А. Топалова (пред. ПК)
_____ О.В. Куликова
_____ Ю.П. Шадловская

«__» _____ 20__ г.

Коллективный договор утвержден на Общем собрании трудового коллектива ГАПОУ РО «РКРСТ «Сократ» 30 декабря 2023 года, протокол № 6.

Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями, с протоколом проведенного собрания трудового коллектива, принявшего коллективный договор, в семидневный срок направляется работодателем в установленном порядке на уведомительную регистрацию.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

- правила внутреннего распорядка;
- положение о комиссии по разрешению конфликтов;
- порядок проведения медицинских осмотров;
- положение о премировании работников колледжа;
- положение об оплате труда;
- положение о специальной оценке условий труда.

**Министерство труда и социального развития
Ростовской области**

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации
коллективного договора, соглашения, изменений к ним**

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним государственного автономного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж рекламы, сервиса и туризма «Сократ», г. Ростов-на-Дону
(полное наименование организации)

_____ реестровый № 24001
прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального
развития Ростовской области.
Зарегистрирован(о) 11.06.2024 , регистрационный № 20391/24-712.
(дата регистрации)

Начальник управления по труду



А.Н. Васильева