

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЯКОВЛЕВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2024 гг.

Уведомительная регистрация проведена министерством социальной защиты населения и труда Белгородской области
« 12 » января 2022 года
Регистрационный номер: 1740-26/22 КО
Условия, ухудшающие положение работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ
(подпись) *Квашенков Е.А.* (Ф.И.О.)



Принят
на общем собрании педагогических
работников и представителей других
категорий работников
ОГАПОУ «Яковлевский политехнический
техникум»
«30» декабря 2021 г.
протокол № 4

От работодателя:
Директор ОГАПОУ «Яковлевский
политехнический техникум»



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации ОГАПОУ «Яковлевский
политехнический техникум»



Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от _____ 202__ г.

Руководитель органа по труду: _____ / _____ /
(должность Ф.И.О.)

г. Строитель

Настоящий коллективный договор областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Яковлевский политехнический техникум» (далее – Техникум, профессиональная образовательная организация, ПОО) заключен сроком на 3 года с 01 января 2022 года в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Техникума и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.

Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ОГАПОУ «Яковлевский политехнический техникум» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен на основании действующего законодательства Российской Федерации между работодателем и работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях, в лице первичной профсоюзной организации:

– работодатель – ОГАПОУ «Яковлевский политехнический техникум» в лице директора Непорожней Галины Викторовны, действующей на основании Устава;

– первичная профсоюзная организация - профсоюзный комитет (далее – Профком, Профсоюз) - представитель работников ОГАПОУ «Яковлевский политехнический техникум» в лице председателя Лобанова Дмитрия Владимирович.

1.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ПОО, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, и гарантируют их поддержку и социальную защищенность, предусмотренную ТК РФ. Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

1.3. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

1.4. Работодатель признаёт профком единственным представителем работников техникума, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и иных связанных с трудом социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения Коллективного договора.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования учреждения, его реорганизации, расторжении контракта с руководителем организации. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Договорившиеся стороны обязуются:

2.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем Техникума, выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций.

2.2. Обеспечивать контроль за выполнением коллективного договора, порядком внесения в него изменений и дополнений, так же выполнение установленных законодательством и данным Коллективным договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

2.3. Принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников;
- повышение эффективности работы;
- создание здоровых и безопасных условий труда;
- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда;
- обеспечение роста заработной платы;
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов ПОО;
- повышение профессионального уровня работников.

2.4. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Техникуме, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

2.5. Для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать соревнования и конкурсы в ПОО.

Обязанности работодателя

2.6. Заключать Коллективный договор с работниками Техникума в лице их представителей, уполномоченных на представительство общим собранием педагогических работников и представителей других категорий работников ОГАПОУ «Яковлевский политехнический техникум».

2.7. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителями трудового коллектива Техникума, обеспечивать их необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом постановлением Правительства РСФСР от 05.12.1991 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну» (с изменениями и дополнениями).

2.8. Обеспечить работников оборудованием, документацией и иными

средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей и создавать все необходимые условия для труда, освоение передового опыта, достижений науки и техники. Создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда.

2.9. Обеспечивает работникам соответствующую оплату их труда, на основании действующих положений.

При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере 12 процентов тарифной ставки (оклада) либо в конкретных размерах по категориям работников.

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда при наличии средств, в том числе:

- достижение высоких результатов работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- к праздникам 8 Марта, 23 февраля;
- к профессиональным праздникам;
- за подготовку техникума к новому учебному году;
- по другим основаниям.

2.10. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников.

2.11. Представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами.

2.12. Осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации работников ПОО в установленный срок и порядок.

Обязанности работников ПОО

2.13. Полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда.

2.14. Своим добросовестным отношением к труду способствовать повышению престижа профессиональной образовательной организации.

2.15. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции, согласно занимаемой должности.

2.16. Соблюдать требования охраны труда. Проходить инструктаж по охране труда.

2.17. Бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов.

2.18. Повышать свой профессиональный уровень в соответствии с утвержденной программой/графиком.

2.19. Принимать участие в подготовке учебных кабинетов, мастерских и лабораторий к новому учебному году.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Трудовой договор в ПОО заключается на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры заключаются с руководителем, заместителями руководителя и другими лицами, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.2. Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставлять работнику условия по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату. Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором, иными локальными нормативными актами и соглашением сторон.

3.3. Трудовой договор с работником Техникума заключается в письменной форме и включает в себя наименование должности, место и адрес работы, условия оплаты труда, режим работы, количество дней отпуска, дополнительные льготы.

3.4. В условиях трудового договора может быть включено испытание в целях проверки соответствия работника порученной работе. Установление работнику срока испытания не может превышать 3 месяца. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяется положение о прохождении испытательного срока (Приложение №1) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами отнесенные к рабочему времени.

4.2. В соответствии с пунктом 1 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьей 333 ТК РФ для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.3. Порядок перевода Работников на дистанционную (удаленную) работу регламентируется главой 49.1 ТК РФ, а также локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.4. В соответствии со статьей 153 ТК РФ по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть

предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

4.5. Работникам из числа административного персонала, учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и обслуживающего персонала Техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.6. Для педагогических работников (педагог-психолог, методист, социальный педагог, преподаватель, педагог дополнительного образования мастер производственного обучения, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю за ставку заработной платы, педагогам дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) - 18 часов в неделю (приказ Министра образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

4.7. Преподавателям за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году по трудовому договору, кроме того по производственной необходимости возможна почасовая оплата объёмом до 300 педагогических часов. За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

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, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года (приказ Министра образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601).

Педагогические Работники должны быть ознакомлены под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

Для директора и заместителей директора техникума количество часов педагогической (преподавательской) работы в год не может превышать 360 часов.

4.8. Учебная нагрузка педагогическим Работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим

Работникам на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках.

4.9. Продолжительность непрерывной рабочей недели (шестидневная или пятидневная рабочая неделя соответственно) с одним или двумя выходными днями в неделю, сменный график работы устанавливается для Работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днём является воскресенье (за исключением сменного графика).

4.10. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени. Ставки заработной платы, установленные за 18 часов преподавательской работы в неделю и за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

4.11. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических Работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период Работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.12. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.13. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Техникума (в соответствии со ст. 113 ТК РФ). В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения профкома. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу Работодателя.

4.14. В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Техникума.

4.15. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

4.16. В целях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на территории Белгородской области переводить организацию на дифференцированный график работы и работников на дистанционный режим работы при росте заболеваемости COVID-19.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам предоставляется время перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, в соответствии с трудовым законодательством и утвержденным графиком работы. Перерыв для отдыха и питания с 12.00. до 13.00. Работник использует перерыв по своему усмотрению. На это время ему предоставляется право отлучаться с места выполнения работы.

5.2. В тех случаях, когда день еженедельного отдыха совпадает с праздничными днями, он переносится на следующий после праздничного рабочего дня. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями (статья 112 ТК РФ).

5.3. Работа в выходные и праздничные дни возможна только с письменного согласия Работника, в определенных законодательством случаях (статья 113 ТК РФ). Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. Всем работникам предоставляются выходные дни (при пятидневной рабочей недели – два выходных дня: суббота, воскресенье; при шестидневной рабочей неделе – воскресенье).

5.5. Всем работникам Техникума предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы в соответствии с требованиями законодательства по видам профессиональной деятельности.

5.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 123 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.8. Педагогическим работникам и работникам, связанным с педагогической деятельностью установлен ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" (с изменениями и дополнениями) № 466 (ред. от 07.04.2017) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

5.9. Работникам, имеющим группу инвалидности, ежегодный оплачиваемый отпуск увеличивается на 2 календарных дня.

5.10. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст.286 ТК РФ).

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по

основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.11. Работникам, не связанным с педагогической деятельностью, установлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.12. Нерабочие праздничные дни, приходящие на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

5.13. Право на использование ежегодного основного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Техникуме. До достижения шести месяцев оплачиваемый отпуск может быть так же предоставлен работнику по соглашению сторон (ст.122 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

Очередность предоставления отпусков (график отпусков) утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом отпуск предоставляется по письменному заявлению работника, согласованному и завизированному его непосредственным руководителем и предоставленному за две недели до начала отпуска.

5.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2. ТК РФ).

Ежегодные основные оплачиваемые отпуска, как правило, педагогическим работникам предоставляются в период летних каникул.

Не позднее 10 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в отдел кадров, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

5.15. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации

5.16. Оплата за время отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, если администрация своевременно не выплатила отпускные, то по требованию работника отпуск должен быть перенесен.

5.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.18. Работникам гарантируется предоставление кратковременного отпуска без сохранения заработной платы (не более 3-х дней) в случае:

- свадьбы детей;
- рождения ребенка;
- регистрации брака;
- проводов детей в армию;
- смерти близких родственников.

5.19. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году,
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году,
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году,
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году,
- работникам в случаях рождения ребенка, День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю, приемному родителю, патронатному воспитателю), воспитывающему ребенка,
- учащегося младших классов (1 – 4 класс) – один календарный день;
- собственная свадьба, свадьба детей, смерть супруга (супруги), близких родственников – до пяти календарных дней.

5.20. Работнику, имеющему двух или 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, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному 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.

5.21. Педагогическим Работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может предоставляться длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.22. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 календарных дней.

5.23. 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 года или присоединена к отпуску за следующий год.

5.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный

отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

5.25. Работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляется 2 оплачиваемых выходных дня.

6. УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять оплату труда работникам Техникума в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным должностным окладам и положением о премировании в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда. Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат Работникам за их труд в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 7 апреля 2014 года № 138-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников образовательных организаций Белгородской области, реализующих программы среднего профессионального образования», положением об оплате труда работников областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Яковлевский политехнический техникум», положением о распределении оплаты труда и премировании работников областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Яковлевский политехнический техникум», положением о материальном стимулировании работников ОГАПОУ «Яковлевский политехнический техникум», положением о платных дополнительных услугах ОГАПОУ «Яковлевский политехнический техникум».

Заработная плата работников Техникума включает в себя:

– **базовый должностной оклад** - минимальный оклад работника, осуществляющего профессиональную деятельность в профессиональной образовательной организации области по замещаемой должности, без учета гарантированных надбавок (доплат), выплат стимулирующего и компенсационного характера. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами РФ и Белгородской области;

– **гарантированные надбавки** - надбавки, устанавливаемые к базовому должностному окладу за специфику работы в профессиональной образовательной организации;

– **гарантированные доплаты** – доплаты, устанавливаемые к базовому должностному окладу за выполнение дополнительной работы в профессиональной образовательной организации области, не входящей в круг основных обязанностей работника;

– **выплаты компенсационного характера** – выплаты работникам, занятым в профессиональной образовательной организации области на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

– **выплаты стимулирующего характера** – выплаты, устанавливаемые работникам профессиональной образовательной организации области с целью повышения материального стимулирования высокопрофессионального труда и поощрения за индивидуальные результаты работы.

6.2. Работникам гарантируется оплата труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда. Согласно статье 133 ТК РФ месячная оплата труда работника, который полностью отработал положенную норму рабочего времени и, соответственно, выполнил в полном объеме свои трудовые обязанности, не может быть менее МРОТ.

При определении порядка доплаты до МРОТ, согласно статье 129 ТК РФ, под оплатой труда понимается не только оклад, но и иные выплаты, в том числе надбавки и компенсации за работу в условиях, не соответствующих нормальным (сверхурочно, в выходные, праздники, ночное время, во вредных условиях и т.д.), а также премии.

6.3. В соответствии со статьями 8, 9, 49, Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии со статьей 3 Федерального закона от 29 декабря 2020 г. № 473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» установить минимальный размер оплаты труда с 01 января 2022 года в сумме 13 890 рублей в месяц.

Начиная с 2022 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденный Федеральным законом Российской Федерации.

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

Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится ранее указанных дат при наличии соответствующего финансирования.

Заработная плата за время отпуска выплачивается работникам не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе 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)

6.6. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, по решению (определению) суда, выплачивать ему денежную компенсацию в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования 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.

Гарантии в области занятости.

6.7. При высвобождении (увольнении) работников в связи с ликвидацией Техникума, сокращением численности или штата издаются приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения в соответствии с законодательством о труде.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работникам предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

6.8. Работодатель обязуется содействовать работникам в повышении квалификации.

Меры по содействию занятости

6.9. Ограничивается применение иностранной рабочей силы.

6.10. Допускается перевод работника на неполный рабочий день (неделю) с оплатой за фактически отработанное время в случае, если нормальная продолжительность рабочего времени экономически нецелесообразна. При переводе работника на неполный рабочий день в условиях, когда инициатива исходит от администрации, работодатель обязан предупредить об этом работника за два месяца, поскольку имеется изменение существенных условий труда.

6.11. Предупреждать работника персонально под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата. Предоставлять информацию не менее чем за три месяца о возможных массовых высвобождениях работников в органы государственной службы занятости населения.

6.12. Одновременно с предупреждением, высвобождаемым работникам, предлагаются появляющиеся вакансии, по их профессии, специальности, квалификации.

6.13. Предоставлять работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении по сокращению штатов, одного дня в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

6.14. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

6.15. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата, которым до достижения пенсионного возраста осталось 2 года и менее, не производить без предварительного обсуждения их на собрании трудового коллектива.

6.16. При высвобождении женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет им предлагаются имеющиеся вакансии, и в случае необходимости им обеспечивается обучение с целью повышения квалификации или восстановления квалификационных навыков, переподготовка по смежным специальностям в соответствии с ранее полученной квалификацией.

6.17. В случае ухудшения эпидемиологической обстановки на территории Белгородской области, связанной с ростом заболеваемости COVID-19, возможен перевод работников на дистанционный режим работы.

Порядок разрешения трудовых конфликтов (споров)

6.18. Трудовые споры между работниками и администрацией Техникума рассматриваются в соответствии с ТК РФ.

Организация безопасной работы, улучшение условий труда, охрана здоровья

6.19. Работодатель признает, что обеспечение безопасности жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности является его обязанностью, и он несет за это ответственность в соответствии с законодательными актами РФ.

Работодатель обязуется:

6.20. Обеспечивать безопасные условия труда работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, на каждом рабочем месте.

6.21. Осуществлять индивидуальное добровольное страхование от несчастных случаев и болезней работников, деятельность которых связана с риском, в соответствии с Положением о порядке образования и использования страхового фонда.

6.22. Обеспечивать своевременную выдачу работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. Перечень профессий и должностей, дающих право на получение спецодежды и других средств защиты (Приложение № 2).

6.23. Обеспечивать работников в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, содержать их в надлежащем состоянии. Обеспечить условия и

охрану труда женщин.

6.24. Не производить выплаты по возмещению морального вреда, вреда здоровью в случае нахождения пострадавшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

7.1. При наличии экономии фонда оплаты труда, либо при наличии денежных средств по приносящей доход деятельности оказывать материальную помощь, не более двух должностных окладов:

- при уходе в отпуск,
- при рождении ребенка,
- на собственную свадьбу,
- при длительном течении болезни (не менее 21 календарного дня подряд),
- в День знаний (1 сентября) семьям, имеющим 3-х или более детей в возрасте до 18 лет,

– в случае смерти членов семьи (супруг(а), дети, родители) с выделением транспорта.

– при выходе работника на пенсию при условии продолжительности работы у Работодателя не менее 5 лет.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника, к которому прилагается документ (копия свидетельства о смерти, медицинская справка и др.).

7.2. При возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия, потери жилья и пр.) администрацией принимается решение об оказании материальной помощи пострадавшим работникам при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.3. Для организации похорон работников техникума и работников, вышедших на пенсию производить оплату ритуальных услуг и оказывать материальную помощь членам семьи умершего при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.4. Предоставлять ежегодно один день оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей школьников младших классов (1-4 класс) по согласованию с администрацией техникума.

7.5. При наличии экономии фонда оплаты труда выделять денежное вознаграждение в связи с юбилейными датами (достижение 50, 55, 60, 65, 70, 75-летнего возраста) размере 5 000 рублей.

7.6. Способствовать организации и проведению культурно-спортивной работы.

7.7. Предоставлять возможность обучения работникам техникума и их детям в отделении профессионального обучения техникума за 50 % стоимости обучения при условии, что работник имеет стаж работы в техникуме не менее 3 лет.

7.8. Молодым специалистам, получившим среднее или высшее образование и принятым на работу на должности педагогических работников в Техникум, оказываются меры социальной поддержки в течение первых трёх лет работы, путём установления ежемесячных гарантированных надбавок молодым специалистам в размере 30% от базового должностного оклада. В случае смены места работы в системе среднего профессионального образования количество отработанных лет считается суммарно.

Молодым специалистом в Белгородской области признается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, на работу в образовательную организацию Белгородской области не позднее чем через один год после получения соответствующего документа об уровне образования и квалификации (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) (Закон Белгородской области от 31.10.2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области»).

Работодатель имеет право:

7.9. Предоставлять работникам возможность повышения квалификации, получения смежных профессий, обучения и переобучения профилирующим профессиям.

7.10. Заниматься благотворительной деятельностью.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

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

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

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 подпункту «а», «б» пункта 3 и пункту 5,7,8 статьи 81 ТК РФ, а также производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере - 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечислений средств не допускается.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам,

занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «а», «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82.374 ТК РФ).

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 89 ТК РФ),

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

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

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листа (п. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

9.1. Руководитель организации имеет право:

- создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;

- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в

установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны (ст.37 ФЗ от 21.12.1994 года №69-ФЗ «О пожарной безопасности»).

9.2. Руководитель организации обязан:

– соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

– проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

– содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

– обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты;

– предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на территориях пожарах и их последствиях;

– незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

– содействовать деятельности добровольных пожарных (ст.37 ФЗ от 21.12.1994 года №69-ФЗ «О пожарной безопасности»).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников Техникума по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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 (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 Трудового Кодекса РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам в суде.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников и обеспечению их новогодними подарками из внебюджетных средств.

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

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

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

11. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11.1. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01.01.2022 г. (ст. 43 ТК РФ).

11.2. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более 3-х лет. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, реорганизации и расторжения трудового договора с Работодателем.

11.3. При реорганизации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего Договора на срок до 3-х лет.

11.4. При ликвидации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

11.5. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

11.6. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 ТК РФ и иными действующими законами РФ.

11.7. Неотъемлемой частью Договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

11.8. Работодатель обязуется:

– в течение 7-ми дней со дня подписания Договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий местный орган по труду (ст. 50 ТК РФ);

– в течение 10-ти дней после подписания Договора довести его текст до сведения работников;

– знакомить с Договором вновь поступающих работников.

11.9. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласованию сторон. Изменение условий труда, социально - бытовых гарантий в сторону их улучшения вносятся решениями Работодателя.

11.10. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами в согласованных формах, порядке и сроках.

11.11. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора определяется законодательством (статья 55 ТК РФ: «Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законом»).

11.12. Социальные гарантии, предусмотренные коллективным договором, действуют только при согласовании с профсоюзным комитетом техникума.

Пронумеровано, прошнуровано, скреплено печатью
22 (двадцать два) листа

Председатель первичной профсоюзной
организации
«Миковлевский политехнический
техникум»

Д.В. Юбанов

