

ПРИНЯТО

на Совете учреждения
ГБПОУ "НИУ"

Протокол № 4 от 14.01 2016 г.

Работодатель
Директор ГБПОУ "НИУ"
Т.В.Сарбаева
«14» января 2016г



Коллективный договор

Соглашение между работодателем и работниками
Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
"Нижегородское индустриальное училище"
на период с 2016г. по 2019г.

и 3/0 от 18.01.2016г.
по спец. сектора по
трудоустройству администрации
Канев. / и / Нижегородского
комитета К.В. Келл

г. Н. Новгород 2016 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Права и обязанности сторон трудовых отношений.....	5
3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	7
4. Трудовые отношения.....	8
5. Оплата труда и нормирование труда.....	18
6. Гарантии и компенсации	20
7. Социальные льготы и гарантии	20
8.Охрана труда.....	21
9.Соглашение о взаимодействии работодателя и профкома.....	22
10 Организация и контроль за выполнением Коллективного договора...	24
11.Заключительные положения.....	25

Приложения:

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение 2. Перечень должностей и профессий работников, которые дают право на получение ежегодного и дополнительного отпусков

Приложение 3. Перечень должностей и профессий работников, которые имеют право на получение ежегодного удлиненного отпуска

Приложение 4. График отпусков.

Приложение 5. Положение об оплате труда.

Приложение 6. График выплаты з/платы в ГБПОУ «Нижегородское индустриальное училище»

Приложение 7. Соглашение по охране труда.

Приложение 8.Перечень работников и должностей, подлежащих периодическим медицинским осмотрам.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении "Нижегородское индустриальное училище" и устанавливающим взаимоотношения и обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей и дополнительные гарантии для работников в рамках законодательства РФ.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работники Училища в лице их уполномоченных представителей (первичной профсоюзной организации работников Училища (в дальнейшем - Профком) и (или) иные представители, избранные работниками);
- работодатель - в лице директора Училища или уполномоченный им представитель (далее - Работодатель). В случае представления интересов Работодателя по доверенности Коллективный договор подлежит предварительному согласованию с директором Училища.

1.2. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Училища.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства и права Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), законом РФ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями).

1.5. Коллективный договор, изменения и дополнения к нему принимаются на совете учреждения работников Училища и подписываются Сторонами в срок не позднее семи дней после его принятия. Не допускается принятие изменений и дополнений, противоречащих законодательству РФ, ухудшающих социально-трудовые гарантии, установленные настоящим Коллективным договором.

1.6. Коллективный договор, изменения и дополнения к нему подписываются: Работодателем – директором Училища либо его представителем по доверенности и представителем работников Училища.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами, указанными в п. 1.1 настоящего раздела.

1.8. Изменения и дополнения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и вступают в силу с момента подписания их Сторонами или со дня, указанного в тексте соответствующего изменения или дополнения.

1.9. Коллективный договор действует в течение трех лет с момента подписания Сторонами. По истечении установленного срока Коллективный договор действует до принятия нового. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. Текст Коллективного договора доводится Работодателем, Профкомом до сведения работников в месячный срок после его регистрации в соответствующем органе. Профком обязуется разъяснять положения Коллективного договора, изменения и дополнения к нему работникам. Основные нормативные документы, регламентирующие деятельность Училища, включая Коллективный договор, Устав Училища, Правила внутреннего трудового распорядка, должны быть доступны для работников Училища.

1.11. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников Училища, применяются со дня вступления их в силу.

1.12. Условия Коллективных и трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ, настоящим Коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

1.15. Изменения и дополнения к Коллективному договору обязательны для Сторон, заключивших Коллективный договор, и распространяются на всех работников Училища, а в части оздоровления и отдыха и на членов их семей.

1.16. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях: - изменения наименования Училища; - расторжения трудового договора с директором Училища; - реорганизации Училища в форме преобразования. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Училища Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Училища Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня изменения формы собственности.

1.17. При ликвидации Училища Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке исполнение принятых на себя обязательств.

1.19. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны признают настоящий Коллективный договор основным документом социального партнерства, направленным на усиление защиты профессиональных и социально-трудовых прав работников с учетом интересов Сторон.

2.2. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие Сторон;
 - уважение и учет интересов Сторон;
 - заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
 - соблюдение Сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - полномочность представителей Сторон;
 - свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
 - обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
 - контроль выполнения принятого коллективного договора, соглашений;
 - ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации. Контроль выполнения Коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду. Комиссия, созданная Сторонами, осуществляет постоянный контроль, подведение итогов исполнения Сторонами условий (обязательств) по Коллективному договору путем плановых обсуждений и подведения итогов выполнения условий Коллективного договора Сторонами (не реже одного раза в год) и по обращениям (заявлениям). Контроль по обращениям

осуществляется Комиссией путем обсуждения заявлений, поступивших относительно исполнения Коллективного договора и принятия по ним решения, в котором отражается факт рассмотрения заявления и подтверждение (или нет) факта нарушения (неисполнения), отраженное в заявлении, а также способ решения. Стороны Коллективного договора взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля выполнения Коллективного договора.

2.3. Стороны согласились, что нижеследующие локальные акты, основанные на нормах трудового права, Работодатель принимает по согласованию с Профкомом согласно ст. 372 ТК РФ:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- график отпусков;

2.4. Стороны, заключившие Коллективный договор, несут ответственность за невыполнение принятых обязательств в порядке, установленном законодательством РФ.

2.5. Работодатель обязуется:

- обеспечивать выполнение трудовых договоров, заключенных между работодателем и работником, в соответствии с которыми Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, Коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату;

- учитывать мнение Профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, а именно: нормирование труда (ст. 159, 162 ТК РФ); увольнение работников, являющихся членами профсоюза по инициативе администрации (ст. 82 ТК РФ); при составлении графиков сменности и графиков отпусков (ст. 103, 123 ТК РФ); при привлечении работников к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ); при утверждении локальных актов, устанавливающих системы оплаты труда, премирования и выплат стимулирующего характера (ст. 135 ТК РФ).

2.6. Работники Училища обязуются:

- выполнять согласованные планы деятельности Училища, добросовестно и качественно выполнять свои должностные обязанности;
- бережно относиться к имуществу, зданиям и сооружениям, территории Училища;

- добросовестно соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1);

- выполнять принятые Коллективным договором обязательства.

2.7. Стороны обязуются выполнять требования антикоррупционного законодательства РФ и локальные акты Училища о противодействии коррупции.

2.8. Стороны, виновные в нарушении принятых обязательств, привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством РФ.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель с учетом мнения представительного органа определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

4.1. Трудовые отношения представляют собой отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

4.1.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

4.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ. В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом положением правил внутреннего трудового распорядка организации (Приложение 1), трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- судебного решения о заключении трудового договора.

4.3. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

4.4. Трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

4.4.1. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и его качества, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами

трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4.2. Трудовые договоры, заключаемые с другими категориями работников Училища, заключаются:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

4.5. Прием на работу оформляется приказом директора Училища, изданным на основании трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического допущения работника к работе.

4.6. Заемный труд запрещен. Заемный труд - труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

4.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

4.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

4.9. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ;
- 4) не избрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу.

4.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной производительности и квалификации предпочтение отдается работникам в соответствии со ст. 179 ТК РФ. Увольнение производится с учетом мнения Профкома и не ранее чем через два месяца после письменного

предупреждения об увольнении. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов или численности работников, предоставляется освобождение от работы по согласованию с администрацией (один день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Училища. С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.12. Рабочее время представляет собой 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, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.13. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда

4.7. Для педагогических работников устанавливается сокращенная 36- часовая рабочая неделя. Нормы времени для расчета объема педагогической

и других видов работ, выполняемых преподавательским составом Учреждения, разрабатываются Работодателем.

4.8 Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в учебном году. Индивидуальная нагрузка преподавателя устанавливается ежегодно в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании тарификационной комиссии, фиксируется в тарификационном списке и не может быть выше 1440 часов в учебном году. В период каникул преподавательский состав Учреждения работает согласно плану работы Учреждения, индивидуальных планов преподавателей и в соответствии с должностными обязанностями преподавателей (ТК РФ и Закон РФ «Об образовании»).

4.9. Объем учебной нагрузки преподавателей, установленный на основании трудового договора, может быть уменьшен по инициативе работодателя только по основаниям, связанным с уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам, а также сокращения количества групп, т.е. по основаниям, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

4.10. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей устанавливается только для выполнения преподавательской (учебной) работы, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. Другая часть педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей преподавателей, предусмотренных Уставом Учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами преподавателя, и может быть связана с:

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;

- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- самообразованием;

- повышением квалификации. Прогулом для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе во время обязательного нахождения в Учреждении по расписанию, плану работы или графику мероприятий Учреждения.

4.15. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

4.16. Ночным считается время с 22⁰⁰ часов до 6⁰⁰ часов.

4.17. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: - перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни; - отпуска.

4.18. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.19.1. Категории работников которые имеют право на дополнительный отпуск согласно (Приложению 2)

4.19.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. (Приложение 3)

4.19.2. Педагогические работники Училища не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Училища. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств определяются уставом Училища. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом Училища. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется

место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации Училища. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией Училища переносится на другой срок.

4.19.3. Работникам, выполняющим сезонные работы, предоставляются оплачиваемые дни отпуска из расчета 2 календарных дня за каждый месяц работы.

4.20. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Училище. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

4.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков (Приложение 4), утверждаемым директором Училища с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему

предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Училища, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.23. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.24. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период

ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.25. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

4.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.31. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;
- 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 - 14 календарных дней в году.

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.

4.32. Оплата труда работников определяется Положением об оплате труда работников Училища (Приложение 5), которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

4.33. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретные сроки выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Училища

4.34. В период продолжительных нерабочих праздничных и выходных дней для обеспечения бесперебойной работы системы отопления и электроснабжения в корпусах, поддержания порядка в общежитиях работники Училища могут привлекаться к дежурствам. Порядок привлечения, перечень работников, привлекаемых к дежурствам, условия оплаты определяются приказом директора Училища.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

5.1 Количество работников учреждения и его структура определяется на основании штатного расписания, а преподавателей на основании учебных планов и программ. Установление и утверждение штатного расписания отно-

сится к компетенции директора учреждения в пределах, выделенных в установленном порядке средств на оплату труда в соответствии со ст. 32 Закона РФ «Об образовании».

5.2. Источниками формирования и финансирования деятельности учреждения являются:

- субсидии на выполнение государственного задания из областного бюджета;

- средства, получаемые от осуществления приносящей доход деятельности, предусмотренной законодательством Российской Федерации и Уставом;;

- средства, получаемые от реализации активов, в части реализации основных средств;

- добровольные пожертвования и целевые взносы юридических и физических лиц;

- иные источники, не запрещенные законодательством Российской Федерации.

5.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников ГБПОУ "НИУ"

5.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца (Приложение 6).

5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, включающей:

- размеры окладов, ставок;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего и социального характера.

5.6. По решению совета учреждения надбавки и доплаты могут быть увеличены, снижены либо прекращена их выплата полностью по истечении срока, определенного приказом.

5.7. При возникновении спора или несогласия работника по снижению, уменьшению или снятию ранее установленных надбавок, прекращению их выплат, он вправе обратиться в совет учреждения с заявлением для принятия соответствующего решения.

5.8. Директор училища ежегодно на общем собрании коллектива отчитывается о расходовании финансовых средств по бюджету и в не бюджету.

5.9. Включение в годовой фонд оплаты труда средств на выплату доплаты и надбавок по всем штатным должностям не может служить основанием для установления надбавки конкретно каждому работнику.

5.10. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по профессии:

- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании:

- со дня представления соответствующего документа;
при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- педагогическим работникам учреждения предусмотрена доплата к окладу в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера более высокой ставки, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.11. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

6.2. Выплачивать командированному работнику за каждый день нахождения в командировке суточные в размере - 100 рублей за счет бюджетных средств Постановление правительства РФ от 02.10.2002 № 729 2 о размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации (ред. Постановлений правительства РФ от 22.10. 2014 № 1088).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

При подготовке данного раздела Стороны руководствовались соответствующими статьями Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

-рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родителей, детей, мужа/жены) - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ). Работодатель обязуется предоставить одному из родителей, имеющих детей, идущих в первый класс, оплачиваемый день отпуска в первый учебный день, если этот день является рабочим.

7.2. Материальное поощрение и материальная помощь работникам Училища может быть оказана работодателем при наличии средств, согласно Положением об оплате труда работников Училища (Приложение 5).

7.3. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы с работниками Училища и членами их семей. Работодатель обязуется в соответствии с ежегодно утверждаемой сметой отчислять денежные средства Профкому на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий (ст. 377 ТК РФ).

7.4. Работодатель выделяет средства, а Профком проводит организационную работу по приобретению и выдаче новогодних подарков для детей работников училища в возрасте до 14 лет.

7.5. В целях закрепления молодых кадров в отрасли и социальной защиты молодёжи, работающей в Училища, Работодатель и Профком договорились:

7.6.1. Соблюдать гарантии работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях высшего и профессионального образования.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется обеспечить работникам Училища здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие травматизм, и обеспечивать санитарно- и гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этих задач Стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень мероприятий, сроки их осуществления и ответственные должностные лица за осуществление этих мероприятий указаны в Соглашении по охране труда (Приложение 7).

8.2. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, низкий температурный режим, загрязненность аудиторий и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и правил техники безопасности внештатные уполномоченные по охране труда Профкома вправе приостанавливать выполнение работы, при сохранении тарифной ставки работников Училища, до устранения выявленных нарушений. Приостановка осуществляется после официального уведомления Работодателя.

8.3. Предусматривать объем работ с компьютером в пределах нормативного времени. Во всех терминальных классах и на рабочих местах с использованием компьютеров в инструкциях по охране труда обязательно

отразить режимы труда и отдыха в соответствии с Сан ПиН, указаниями комитета по охране труда.

8.4. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) рабочих мест Училища для определения рабочих мест с вредными и неблагоприятными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.5. Работодатель обязуется организовывать первичные и периодические бесплатные медицинские осмотры сотрудников Училища (ст. 213 ТК РФ) для предупреждения заболеваний и определения их профессиональной пригодности, и отстранять от работы сотрудников, не прошедших медицинский осмотр (ст. 76 и 212 ТК РФ).

8.6. Проводить перед началом учебного года комплексную приемку кабинетов, лабораторий, спортивных сооружений, вспомогательных помещений и общежитий по поводу их готовности к новому учебному году с обязательным включением в состав комиссии представителя Профкома, члена комиссии по охране труда, представителя отдела охраны труда. Ежеквартально анализировать на заседаниях комиссии по охране труда ход выполнения Соглашения по охране труда. Примечание: Соглашение по охране труда, перечень контингентов, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам согласно приказу № 302н МЗ и СР РФ от 12.04.2011 г (Приложение 8)

РАБОТНИКИ УЧИЛИЩА ОБЯЗУЮТСЯ:

8.7. Соблюдать требования охраны труда.

8.8. Соблюдать запрет на курение в учебно-лабораторных корпусах и общежитиях Училища в соответствии с законодательством РФ, в том числе Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 41).

8.9. Следить за чистотой и порядком в кабинетах и служебных помещениях, выключать свет после проведения занятий, информировать хозяйственную часть и учебный отдел о неблагоприятном состоянии кабинетов (грязь, низкая освещенность и т.п.)

8.10. Своевременно и в полном объеме проходить медицинские осмотры согласно утвержденным спискам.

9. СОГЛАШЕНИЕ О ВЗАИМОДЕЙСТВИЯХ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА

9.1. Представительный орган трудового коллектива и Профком осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, участвуют в определении основных направлений социального развития

коллектива с учетом нужд и потребностей, выступают стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

9.2. Профкому бесплатно предоставляется помещение в здании Учреждения.

9.3. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе его пленумов, а также представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени учреждения, 30 предоставляется освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

9.4. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации Учреждения - Работодателя и работников Учреждения, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников учреждения по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде РФ.

9.5. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации и Профкома определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза, Уставом Учреждения, настоящим Коллективным договором.

9.6. Профком представляет и защищает права и интересы членов первичной профсоюзной организации Учреждения при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора и в области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями.

9.7. Представительный орган трудового коллектива, избранный на Общем собрании коллектива Учреждения, представляет и защищает права и интересы всех работников, в связи с тем что первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

9.8. Работодатель совместно Представительным органом трудового коллектива и Профком разрабатывает новые и пересматривает действующие локальные акты в области социально-трудовых и социально-экономических отношений, с последующим принятием их на Совете Учреждения, в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.9. Работодатель включает Представительный орган трудового коллектива и Профком в перечень структур, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников Учреждения.

9.10..Отдел бухгалтерского учета и отчетности (бухгалтерия) ежемесячно и бесплатно перечисляет взносы членов профсоюза на расчетный счет Профкома и территориальных организаций Профсоюза не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы в Учреждение. Ответственные: за перечисление – главный бухгалтер; за начисление хранения заявлений – бухгалтер. Ежеквартально проводит совместно с Профкомом сверку списков членов Профсоюза для исключения ошибок при удержании из заработной платы работников членских профсоюзных взносов.

9.11. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2. 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации или Профкома, а увольнение председателя Профкома (его заместителя) – с согласия Обкома Профсоюза работников лесных отраслей.

10. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

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

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

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании трудового коллектива один раз в год.

10.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора и контроля, стороны договора создают постоянно действующую комиссию в количестве 12 человек с равным представительством от Работодателя и Представительного органа трудового коллектива. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в полугодие.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов

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

10.7. Настоящий коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения. 32

11.2. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору (дополнительное соглашение) и регистрироваться в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и разделами настоящего Коллективного договора..

11.3. При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор.

11.4. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.5. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Учреждения, а всех вновь поступающих

работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, при реорганизации путем преобразования, расторжения трудового договора с директором Учреждения (ст.43 Трудового кодекса РФ). При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.9. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

11.10. Стороны подписавшие договор обязуются совместными усилиями в течение 30 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников Учреждения. Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих работников с Коллективным договором при приеме на работу. Настоящий Договор подписан в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу