

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ПЛЕССКИЙ КОЛЛЕДЖ БИЗНЕСА И ТУРИЗМА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ

ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ПЛЕССКИЙ КОЛЛЕДЖ БИЗНЕСА И ТУРИЗМА»

ПО ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ РАБОТНИКА

на 2018-2021 гг

От работодателя:
Директор ОГБПОУ
«Плесский колледж бизнеса
и туризма»



С.Н. ПАРУНОВА

«26» февраля 2018г.

Юридический адрес:
155555, Ивановская область,
Приволжский район
с. Северцево, д.6
тел./факс: 8(49339)43647

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Протокол № 2 от 26.02.2018

А.А. ОСИПОВА

«26» февраля 2018г.

Ивановский отдел профсоюза работников народного образования и науки	
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
на № 02/17	от 28.02.2017
содержит:	Копия
содействию занятости населения и трудовой миграции	
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
на № 24/2-22	от 28.02.2017
содержит:	Копия

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор (далее договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ОГБПОУ «Плесский колледж бизнеса и туризма» (далее ОГБПОУ ПКБТ).
- 1.2. Сторонами настоящего договора является «Работодатель», в лице директора ОГБПОУ ПКБТ Паруновой Светланы Николаевны и работники ОГБПОУ ПКБТ в лице председателя первичной профсоюзной организации Осиповой Аллы Александровны.
- 1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на «Работодателя» и всех работников, состоящих в трудовых отношениях с «Работодателем» после заключения трудового договора.
- 1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:
 - совершенствования системы социально-трудовых отношений в ОГБПОУ ПКБТ, способствующей его стабильной работе;
 - закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
 - обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах (ст.52,53,54 ТК РФ);
 - обеспечение права представителей профсоюза осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и локальных нормативных актов;
 - создания условий, способствующих соблюдению норм действующего законодательства;
 - создания условий для развития социального партнерства;
 - установления уровня гарантий работникам;
- 1.6. Настоящий договор основан на принципах равноправия, уважения и учета интересов сторон, законности, обоснованности и добросовестности принятия на себя сторонами обязательств и обязанности их исполнения.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ОГБПОУ ПКБТ, настоящим коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается «Работодателем» и работником.
- 2.3. До подписания трудового договора «Работодатель» обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, с коллективным договором, с иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе «Работодателя» либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и только в письменной форме и оформляются дополнительными соглашениями.
- 2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в организации, с учетом мнения профкома и оформляется надлежащим образом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и дополнительном соглашении и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации, с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

- 2.7. При установлении преподавателям, для которых организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения групп.

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

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

- 2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в организации и работникам других организаций, предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

- 2.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет или в длительном отпуске сроком до 1 года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

- 2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки, в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течении календарного года, не более 144 часов);
 - когда работникам поручается, с учетом их специальности и квалификации, другая работа в том же учреждении на время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантинном и других случаях);
 - восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска.

2.12. По инициативе работодателя, изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности с.74 ТК РФ). В течении учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.

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

3. УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

3.1. Работодатель обязан:

- 3.1.1. организовать учебный процесс, в том числе прохождение практики студентами в соответствии с требованиями государственных стандартов к уровню подготовки выпускников учебного заведения, методическими рекомендациями Министерства образования и науки РФ, Департамента образования Ивановской области;
- 3.1.2. утверждать стабильное расписание учебных занятий в соответствии с Программой подготовки специалистов среднего профессионального звена по специальностям (ППССЗ) (не типовым, а индивидуальным для учебного заведения);
- 3.1.3. обеспечивать учебный процесс учебниками, учебными пособиями, методической литературой, бланками документов для всех специальностей;
- 3.1.4. организовывать техническое обеспечение учебных занятий: печатание инструкционных карт, экзаменационных билетов и другого материала;
- 3.1.5. производить подписку периодических печатных изданий по утвержденному Перечню наименований книгоиздательской продукции;
- 3.1.6. разрабатывать и выполнять мероприятия по проф.ориентационной работе учебного заведения;
- 3.1.7. обеспечивать создание материально-технической базы для существующих специальностей и вновь вводимых;
- 3.1.8. обеспечивать систематическое повышение квалификации преподавателей и других работников учебного заведения, не реже одного раза в три года;
- 3.1.9. способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки; поддерживать и развивать инициативу и активность работников, в полной мере используя производственные совещания и различные формы общественной деятельности; своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;
- 3.1.10. внимательно относиться к нуждам и запросам работников;

- 3.1.11. выполнять к 1 октября все мероприятия, предусмотренные при подготовке к работе учебного корпуса и общежития в осенне-зимних условиях.
- 3.2. Работники обязаны:
- 3.2.1. в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда исполнять свои трудовые обязанности честно и добросовестно;
 - 3.2.2. работать над повышением педагогического мастерства, изучать и внедрять в учебный процесс новые технологии обучения;
 - 3.2.3. вести на научном уровне учебную и методическую работу и обеспечивать выполнение учебных программ;
 - 3.2.4. вести учет успеваемости студентов, организовывать и контролировать их самостоятельную работу;
 - 3.2.5. осуществлять воспитание студентов, в том числе внеклассную воспитательную работу, в соответствии с планом учебного заведения;
 - 3.2.6. составлять на каждый год календарно-тематические планы и планы каждого урока;
 - 3.2.7. разрабатывать и совершенствовать учебные программы и планы;
 - 3.2.8. участвовать в работе по созданию учебно-методических комплексов по дисциплинам;
 - 3.2.9. присутствовать на заседаниях педагогического совета, совета колледжа, отделения, производственных совещаниях, заседаниях аттестационных комиссиях (для членов ГАК).

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников для нужд организации.
- 4.2. Работодатель, с учетом мнения профкома, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.
- 4.3. Работодатель обязуется:

- 4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников, не реже чем 1 раз в 3 года на основании ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г.
- 4.3.2. Организовывать и обеспечивать стажировку преподавателей в учреждениях банковской системы, в организациях туристического бизнеса.
- 4.3.3. В случае направления работника на курсы повышения квалификации или в служебную командировку, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту назначения и обратно, бронирование и найма жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, а также иные расходы произведенные работником с разрешения директора колледжа), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ и Постановление правительства РФ от 29.12.2014 № 1595 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства РФ») (Приложение № 1 «Положение о служебных командировках»). Конкретные размеры выплат устанавливаются приказом директора колледжа.
- 4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.
- 4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по направлению организации.
- 4.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических работников колледжа» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

5.1. Работодатель обязан:

5.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (15% численности за 3 года) не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ), производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), лица проработавшие в учреждении свыше 10 лет; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

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

5.2.3. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

- 6.1. Рабочее время учитывается в астрономических часах – 1 час равен 60 минутам.
- 6.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации, условиями трудового договора, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, а также должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом организации.
- 6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
- 6.4. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Рабочее время педагогического работника складывается из нормируемой части – объема учебной нагрузки, которая устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, а также ненормируемого времени, которое затрачивается на дополнительную работу (проверку тетрадей, классное руководство, заведование кабинетом). К рабочему времени относится занятость педагогических работников в заседаниях педагогических советов, совещаний, методических объединений, а также короткие перерывы, предусмотренные между уроками.
- 6.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).
- 6.6. Время зимних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

- к участию в работе педагогического совета;
- к участию в работе методических и объединенных комиссий;
- к обсуждению проектов календарных планов, учебных программ и методических разработок;
- на педагогические чтения, семинары и другие мероприятия по повышению квалификации и совершенствованию творческих знаний, График работы в каникулы утверждается приказом директора с учетом мнения профкома.

6.7 Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.8. Всем работникам организации предоставляются основные ежегодные оплачиваемые отпуска не менее 28 календарных дней, а педагогическим работникам – в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации № 724 от 01.10.2002 – удлинённый 56 календарных дней.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, который составляется до 15 декабря года, предшествующему уходу в отпуск (по согласованию с профкомом). График основного ежегодного оплачиваемого отпуска может быть изменен работнику в случае санаторной путевки, работы в составе приемной комиссии или по заявлению работника с согласия работодателя.

О времени начала отпуска по графику работник должен быть извещен работодателем не позднее, чем за две недели до его начала.

6.9. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ. Предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарных дней. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем производится согласно ст.9 ТК РФ . Дополнительные оплачиваемые отпуска присоединять к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

6.10. При нагрузке в объеме ставки, преподавателю предоставляется 1 свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации. При нагрузке, превышающей ставку,

методический день предоставляется по мере возможности и без ущемления законных интересов других преподавателей.

- 6.11. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренные планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.
- 6.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие дни допускаются в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ и если это предусмотрено общим планом работы организации с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения профкома.
- 6.13. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения и должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника за дополнительную плату или предоставлением дней отгула по согласованию сторон.
- 6.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации), в пределах установленного им рабочего времени.
- 6.15. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ.
- 6.16. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга, на основании личных заявлений и предоставления соответствующих документов в следующих случаях:
 - на похороны родителей, детей, мужей и жен, братьев и сестер – 3 календарных дня;
 - на медицинское обследование по направлению врача – 1 календарный день;

6.17 Работодатель обязуется предоставлять работникам - членам профсоюза отпуск с сохранением заработной платы

- 3 календарных дня к основному ежегодному оплачиваемому отпуску работникам, в течении года не имеющим дней нетрудоспособности в следующем календарном году;
- 4 календарных дня председателю профсоюзной организации.

6.18. Дежурство педагогических работников в организации должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания. График дежурств педагогических работников в организации, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

7. ОПЛАТА ТРУДА.

7.1. Оплата труда работников колледжа производится в соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 г. № 285-П «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области» (в действующей редакции), постановлением Правительства Ивановской области от **31.12.2008г. № 371-П** «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» (в действующей редакции), типовым положением о системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области и иных государственных учреждений Ивановской области (кроме государственных учреждений дополнительного профессионального образования Ивановской области), подведомственных Департаменту образования Ивановской области (приложение 1 к постановлению Правительства Ивановской области от 31.12.2008 г. № 371-П), нормативными актами РФ, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Министерства образования и науки РФ.

7.2. Заработная плата работников колледжа определяется на основе:

- установления должностных окладов на основе размеров минимальных окладов работников соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;
- должностной оклад директора колледжа, определяется трудовым договором и не может превышать предельный уровень 1:5 заработной платы работников.

7.3 Система оплаты труда колледжа строится с учетом:

- принятых федеральных, региональных нормативных правовых актов о системе оплаты труда, положения об оплате труда колледжа, Соглашения и КД;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- типовых норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создания условий для поощрения работников в зависимости от активного участия в общественной жизни и их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различным повышающих коэффициентов к ним, ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых областным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников образовательных организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников колледжа;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании колледжа (за счет собственных средств колледжа);
- продолжительность рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в год;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников колледжа;
- перечня видов выплат компенсационного характера в областных бюджетных учреждениях;
- перечня видов стимулирующего характера в областных бюджетных учреждениях;
- рекомендаций трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

7.4. Объем учебной нагрузки преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования, а также структурных подразделений образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (далее – преподаватели) устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному стандарту, учебному плану и программам,

обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже.

- 7.5. Право распределять учебную нагрузку преподавателей предоставлено заместителю директора по учебно-воспитательной работе образовательной организации, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.
- 7.6. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.
- 7.7. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом – 1440 часов. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации (структурном подразделении) руководителем образовательной организации (структурном подразделении), определяется при заключении с ним трудового договора, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией (структурным подразделением).
- 7.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.
- 7.9. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.
- 7.10. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

- 7.11. Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течении всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).
- 7.12. Преподавателям, поступившим на работу в течении учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.
- 7.13. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.
- 7.14. При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.
- 7.15. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года.
- 7.16. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.
- 7.17. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.
- 7.18. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных

занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц.

7.19. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца, в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 18 число текущего месяца и 3 число следующего месяца.

7.20. Изменение оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- При изменении правовых нормативных актов Российской Федерации и Ивановской области по государственным образовательным учреждениям.
- При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа.
- При присвоении или изменении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- При присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.
- При присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.
- При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

- 7.21. При выплате заработной платы администрация колледжа обязуется в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в т.ч. денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).
- 7.22. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.
- 7.23. Администрация обеспечивает выплату работникам за отпуск не позднее, чем за три дня до начала отпуска в соответствии с графиком отпусков.
- 7.24. Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ).
- 7.25. За счет экономии фонда оплаты труда может осуществляться премирование работников колледжа и работодателя как из бюджетного, так и из внебюджетного источников в соответствии с Положением об оплате труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Плесский колледж бизнеса и туризма».
- 7.26. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере оплаты до 12% должностного оклада.
- 7.27. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной

оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда (ст.219 ТК РФ).

- 7.28. Размер компенсационных выплат за выполнение работ в ночное время устанавливается не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время с 22:00 часов до 6:00 часов утра.
- 7.29. Переработка рабочего времени всех работников колледжа, в том числе воспитателей вследствие неявки сменяющего, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.
- 7.30. Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемой дисциплины, курса, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.
- 7.31. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории:
- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);
 - в случае истечения у педагогического работника в период нахождения его в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ребенком возраста трех лет срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода его из указанного отпуска;
 - в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;
 - в случае истечения действия квалификационной категории у работника после подачи им заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения

об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

- 7.32. Производить оплату труда педагогических работников колледжа за время зимних, летних каникул из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
- 7.33. Администрация колледжа не имеет права обязывать работника выполнять работу, обусловленную трудовым договором, если она не выполняет свою основную обязанность перед работником – своевременно и полностью оплачивать его труд (часть 2 и 3 ст.37 Конституции РФ, ст.2.5.142 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 (пятнадцати) дней работник имеет право, известив администрацию колледжа в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Факт невыплаты заработной платы в этом случае является уважительной причиной неисполнения работником своих обязанностей. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.
- 7.34. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор колледжа.
- 7.35. К работникам колледжа, имеющим дисциплинарные взыскания, в течение срока их действия меры поощрения не применяются. По ходатайству профкома этот срок может быть уменьшен.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

8.1. Работодатель:

- выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию, которая входит в размер оклада;
- организует в организации общественное питание для работников учреждения;
- при наличии денежных средств от приносящей доход деятельности:

- в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70,75.... лет) 2000,00 рублей работающим в колледже и 1000,00 рублей, ушедшим на пенсию из колледжа;
- в случае смерти работника (членов семьи работника) выделяется бесплатно транспорт для организации похорон и материальная помощь в размере 2000,00 рублей ;
- на рождение ребенка 2000,00 рублей;
- на бракосочетание работника – 2000,00 рублей;
- оказывает материальную помощь по состоянию здоровья работника, угрожающей жизни – 3000,00 руб.;

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

9.1. Работодатель обязан:

- 9.1.1. Обеспечивать право работников организации на здоровье и безопасные условия труда. Для реализации этого права заключать соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 9.1.2. Проводить в организации специальную оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома. В состав комиссии по оценке рабочих мест в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 9.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методом и приема выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи. Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.
- 9.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств организации.

- 9.1.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 9.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 9.1.7. В случае отказа работника от работы, связанной с опасностью для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности.
- 9.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).
- 9.1.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 9.1.10. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 9.1.11. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных периодических и предварительных медицинских осмотров работников, включая флюорографическое обследование.
- 9.1.12. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в медицинских учреждениях.
- 9.1.13. Обеспечивать работников социальным страхованием от несчастных случаев на производстве.
- 9.1.14. Создавать все необходимые условия для прохождения работниками 1 раз в год диспансеризацию.
- 9.2. Работники обязаны:
 - 9.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами, правилами и инструкциями по охране труда.
 - 9.2.2. Правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты.
 - 9.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

10. УСЛОВИЯ РАБОТЫ.

10.1. Работодатель обязан:

- 10.1.1. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты, инструментами в соответствии с установленными нормами;
- 10.1.2. Производить своевременную стирку и ремонт спецодежды и сан.одежды;
- 10.1.3. Заменять пришедшую в негодность спецодежду и обувь не по вине работника на новую или отремонтированную.

10.2. Работники обязаны:

- 10.2.1. Соблюдать требования по санитарии и гигиене труда, противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- 10.2.2. Поддерживать чистоту и порядок в учебных кабинетах, служебных и иных помещениях;
- 10.2.3. Эффективно использовать оргтехнику, инвентарь, аппаратуру, станки и другое оборудование;
- 10.2.4. Экономно и рационально использовать материалы и другие материальные ресурсы, а также электроэнергию.

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

- 11.1. 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.
- 11.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

- 11.5. Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).
- 11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его взаимоотношения с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 0,9% от заработной платы.
- 11.7. 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.
- 11.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).
- 11.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 11.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.
- 11.11. Работодатель с учетом мнения 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.99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
 - работа в выходные, нерабочие и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
 - установление перечней должностей работников с ненормированным рабочим днем и работников с вредными и особыми условиями труда (ст.110,117 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
 - установление доплат за вредные условия труда и за работу в ночное время (ст.147 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
 - принятие локальных нормативных актов (ст.8, 372 ТК РФ);
- 11.12. Производить оплату труда председателю первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в сумме 20% от МРОТ ежемесячно.

12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязан:

- 12.1. Представлять и защищать права и интересы работников профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашением от 05.12.2012 с изм.и доп.от 17.12.2014) «По защите трудовых, социально-экономических прав работников образования и обучающихся в учреждениях профессионального образования Ивановской области» и Трудового кодекса Российской Федерации. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 12.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов содержащих нормы трудового права.

- 12.3. 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.
- 12.4. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников ОГБПОУ ПКБТ (ст.86 ТК РФ). (Приложение № 7).
- 12.5. Направлять учредителю организации заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителей законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 12.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 12.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с органом социальной защиты по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.
- 12.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в обком профсоюза.
- 12.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 12.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты в полном объеме.
- 12.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.
- 12.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 12.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении среди членов профсоюза.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня его подписания.

- 13.2. Настоящий договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, перевыборов председателя первичной профсоюзной организации.
- 13.3. При реорганизации ОГБПОУ ПКБТ договор продолжает действовать в течении срока реорганизации.
- 13.4. При смене формы собственности ОГБПОУ ПКБТ коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.
- 13.5. При ликвидации ОГБПОУ ПКБТ настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 13.6. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон (ст.44 ТК РФ).
- 13.7. В течение срока действия настоящего договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 13.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ОГБПОУ ПКБТ.
- 13.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.
- 13.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
- Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положение об охране труда;
 - Положение об оплате труда работникам ОГБПОУ ПКБТ;
 - Положение о защите персональных данных;
 - Положение о дополнительных отпусках;
 - Положение о командировках.
- 13.11. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении ОГБПОУ ПКБТ:
- учет мнения профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также вопросам, предусмотренным ч.23 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим договором;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе ОГБПОУ ПКБТ, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

13.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания под роспись (ст.22 ТК РФ). Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

14.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду и занятости населения.

14.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

14.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже чем 1 раз в год.

14.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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