

От работодателя:

Директор ГПОУ ТО
«Тульский колледж профессиональных
технологий и сервиса»

С.С. Курдюмов

Владелец: Курдюмов Сергей Сергеевич

Действителен: с 19.12.2022 до 13.03.2024

« 03 » 2023 г.



От трудового коллектива:

Председатель первичной профсоюзной
организации

ГПОУ ТО «Тульский колледж
профессиональных технологий и сервиса»

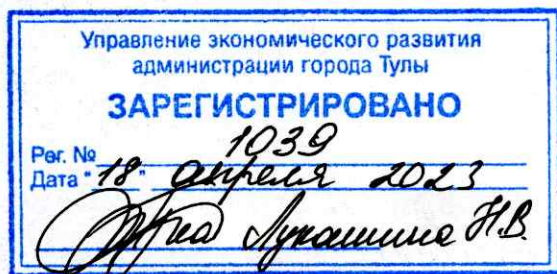
С.М. Чеснакова

« 03 » 04 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГПОУ ТО «Тульский колледж профессиональных технологий и сервиса»
на период с «03» апреля 2023 года по «02» апреля 2026 года

Одобен (утвержден) на общем собрании
работников колледжа
Протокол от 30.03.2023 № 1



- I. Общие положения
 - II. Предмет договора
 - III. Обеспечение занятости работников
 - IV. Рабочее время и время отдыха
 - V. Оплата и нормирование труда
 - VI. Социальные гарантии и льготы
 - VII. Охрана труда и здоровья
 - VIII. Развитие персонала
 - IX. Хозяйственно-экономическая деятельность учреждения
 - X. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы
 - XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон
- Заключение

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», закона Тульской области от 02 ноября 2007 года N 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда» и распространяется на всех работников. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель, в лице директора колледжа Курдюмова Сергея Сергеевича, который представляет интересы ГПОУ ТО «ТКПТС» и работники колледжа, в лице председателя первичной профсоюзной организации ГПОУ ТО «ТКПТС» Чеснаковой Светланы Михайловны.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями (ст.40 ТК РФ).

1.4. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают Комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора единственным представителем работников колледжа, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются председателем первичной профсоюзной организации ГПОУ ТО «ТКПТС» совместно с работодателем.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и Комиссией, без созыва собрания трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним договором.

1.6. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.9. В период действия коллективного договора представительный орган не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.11. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсациях и льготах, предоставляемых работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами, соглашениями.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников колледжа.

2.3. В целях обеспечения устойчивости работы ГПОУ ТО «ТКПТС», повышения уровня жизни работников, создания благоприятных условий для выполнения ими своих трудовых функций

Работодатель обязуется:

- обеспечивать нормальную образовательную, хозяйственную и производственно-экономическую деятельность колледжа;
- добиваться стабильности финансового положения образовательного учреждения;
- обеспечивать каждого работника по мере необходимости оборудованием, материалами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- обеспечивать безопасные условия труда.

Работники обязуются:

- обеспечивать надлежащее выполнение обязанностей по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, нормативные требования по охране и безопасности труда;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать друг друга;
- содействовать поддержанию общественного порядка в учебном заведении.

2.4. В случае внесения дополнений, изменений в законодательство, на основании которого заключен настоящий коллективный договор, в него также вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3. Обеспечение занятости работников

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми и территориальными Соглашениями и коллективным договором, заключенным в Учреждении.

3.2. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (ст.58 ТК РФ) и хранится у каждой из сторон.

3.3. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

3.5. В трудовой договор включаются существенные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор можно включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В случае невозможности предоставить полный объем педагогической нагрузки с работником заключается срочный трудовой договор (на учебный год) и берется согласие на осуществление неполной педагогической нагрузки.

3.6. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

3.7. Оформление изменений условий трудового договора происходит путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ, ст. 74 ТК РФ. По инициативе работодателя производится изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст.74,162 ТК РФ.

3.9. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

3.10. Все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа (реорганизация, реструктуризация), а также сокращение штата, численности работников рассматриваются

предварительно с участием представительным органов на заседании Совета колледжа. Далее сообщается представительному органу колледжа не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующим мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца. При этом работодатель должен обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют сотрудники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами (в связи с педагогической деятельностью);
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Не увольняют по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одинокий матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- беременных женщин;
- одновременно двух работников из одной семьи.

3.11. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

3.12. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет на работу работникам, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.13. Работодатель организует за свой счет повышение квалификации педагогических работников и сотрудников в процессе трудовой деятельности не реже 1 раза в три года. С этой целью работодатель осуществляет планирование повышения квалификации. Профессиональная переподготовка осуществляется при наличии средств и условия заключения ученического договора с сотрудником.

3.14. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы 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).

3.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.16. Работодатель проводит аттестацию работников для определения уровня компетентности сотрудников в соответствии с положениями об аттестации различных категорий и должностей.

3.17. Работодатель обязуется представлять к награждению знаками отличия сотрудников за долголетний, добросовестный труд, достижение высоких показателей работы и другие показатели.

3.18. Комиссия в свою очередь имеет право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей колледжа.
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

4. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормируемая продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

Заместитель директора по управлению образовательным процессом должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем при условии, что преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.4. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю, за исключением сотрудников, работающих по графикам сменности.

Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя и не допускается перерыв между занятиями более двух пар в день.

4.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкции.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия работника. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с законодательными актами.

4.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения, допускается привлечение работников без их согласия (ст.113 ТК РФ). Вышеуказанная работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

Привлечение работников ГПОУ ТО «ТКПТС» к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97, 99 ТК РФ.

4.10. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час.

4.11. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью для педагогических работников 56 календарных дней, для непедагогического персонала 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков (ст.123 ТК РФ). Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ). При этом на момент ухода в отпуск администрация должна произвести полный расчет и выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода в отпуск. Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

4.13. В соответствии с законодательством РФ и правилами внутреннего распорядка колледжа работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска сроком от 3-х до 14-ти дней за работу с вредными условиями труда и работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором.

4.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорциональной отработанному времени, работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом учреждения ст.335 ТК РФ).

4.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.18. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, следующим работникам:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случае регистрации брака, рождения ребенка (для отца), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных законодательством.

4.19. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 116 ТК РФ и по результатам специальной оценки условий труда.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников колледжа. Положение об оплате труда разработано на основе Постановления правительства Тульской области № 263 от 23.05.2014 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тульской области.

5.2. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, и включает в себя ставку заработной платы (оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом), выплаты стимулирующего характера.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Размер заработной платы работников определять в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

5.3.2. Премирование работников за основные результаты производственной деятельности (по итогам работы за квартал, полугодие, год) осуществлять в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения (ст.ст.135 и 144 ТК РФ).

5.3.3. Производить выплату заработной платы по итогам работы за месяц работникам колледжа путем перевода денежных средств на банковскую карту сотрудника. Выплаты осуществляются не реже чем каждые полмесяца, 3 и 18 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3.4. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением.

5.3.5. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата, в том числе вознаграждение за классное руководство, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

5.3.6. На преподавателей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки.

5.3.7. Объем занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их занятости на новый учебный год в письменном виде.

5.3.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других

организаций осуществляется при условии полной занятости на ставку заработной платы преподавателей по основному месту работы.

5.3.9. Уменьшение или увеличение нагрузки преподавателя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, указанной в приказе о тарификации, возможны только в случаях:

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

5.3.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой заработной платы на срок более 15 дней, неполученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

5.3.11. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего не позднее недельного срока со дня подачи документов.

5.3.12. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

5.3.13. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

5.4. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

5.5. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также распределения премий решается по представлению руководителей структурных подразделений с комиссией по определению эффективности деятельности сотрудников (ст.ст.133 - 158 ТК РФ).

5.6. Привлечение работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с согласия самого работника или служащего. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате производятся пропорционально переработанным часам (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном) на основании приказа о сверхурочной работе или предоставляются дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.99 ТК РФ).

5.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными условиями труда выплачивается доплата (от 4 до 12%) к должностному окладу (ставке) в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

5.8. Премирование сотрудников за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого работника, на основе критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

5.9. В случае производственной необходимости сотрудникам ГПОУ ТО «ТКПТС» производятся доплаты за совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующих работников в пределах фонда заработной платы.

5.10. В период отмены образовательного процесса для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.11. Каждый работник ежемесячно получает информацию о его заработной плате с указанием составных частей заработной платы, размеров иных сумм, начисленных работнику, размеров и оснований произведенных удержаний и общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6. Социальные гарантии и льготы

6. Стороны пришли к соглашению о том что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при переводе на другую работу;
- при увольнении;
- при оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения;

6.2.3. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

6.2.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

- работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

6.2.5. Повышать должностной оклад педагогических работников на 15% в отделениях, расположенных в рабочих поселках, поселках городского типа.

6.2.6. Устанавливать повышенную оплату труда за работу в ночное время (не ниже 50 процентов должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время).

6.2.7. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, прибывшим на работу в колледж по специальности, выплачивается единовременное денежное пособие в размере пяти должностных окладов.

6.2.8. Выплачивать единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада по основной занимаемой должности.

6.2.9. Установить надбавку к должностному окладу за ученые степени доктора наук и кандидата наук – в размере семи и трех тысяч рублей соответственно, за почетные звания «Заслуженный учитель РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», - в размере 15% и 10% от должностного оклада соответственно.

6.2.10. Сохранить на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок ее действия, в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам, а также уходу за ребенком до достижения 3-х лет;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- отпуска до одного года в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости.

6.2.11. Сохранить уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;

- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория.
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, интернат при школе, школа-интернат, детский дом и др.); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель; преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии; воспитатель; педагог

	дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной школы, (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

6.2.12. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в организации создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов представительного органа, которая рассматривает вопросы оздоровления членов семей сотрудников (детей в возрасте до 15-ти лет), осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации.

6.2.13. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством. Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков профессий и должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

6.2.14. Для обеспечения социальной защищенности работников Работодатель обязуется в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь (при наличии экономии денежных средств фонда заработной платы):

при бракосочетании работника;

при рождении ребенка у сотрудника;
семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве;
работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая;
в случае смерти работника.

За работниками, уволенными по состоянию здоровья, в связи с признанием нетрудоспособными, в связи с выходом на пенсию, а также за работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком, сохраняется право очередности на получение материальной помощи.

6.2.15. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих (письмо ПФ РФ и ФНПР от 02.12.96. N 101-218), списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

7.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения 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).

7.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

7.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.12. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.1.13. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.15. Предоставлять 1 день с сохранением оплаты труда для проведения диспансерного обследования работников в поликлинике.

7.2. Работник в области охраны труда обязан:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

Работодатель обязуется систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть представлена работнику по его просьбе.

Специалист по охране труда и технике безопасности осуществляет постоянный контроль за состоянием здоровых и безопасных условий труда в соответствии с принятыми в образовательном учреждении внутренними локальными актами.

Работодатель обеспечивает нормальный температурный и санитарно-гигиенический режим в помещениях учебных корпусов. В случаях несоответствия температурного режима (ниже + 15):

- в учебных аудиториях осуществлять перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом;

- в помещениях отделов, лабораторий сократить продолжительность рабочего дня для сотрудников, работающих в этих помещениях, с сохранением заработной платы.

Структурные подразделения колледжа оснащаются медицинскими аптечками (с набором лекарств первой необходимости) в соответствии с заявками.

Соответствующие службы, согласно утвержденным графикам, а также по заявкам руководителей структурных подразделений, проводят замеры освещенности, сопротивления изоляции электрических сетей, заземления.

Заместитель директора по безопасности и хозяйственной деятельности и инженер по охране труда обеспечивают контроль вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствии с действующими ГОСТами и ССБТ (Федеральный закон № ФЗ-52 от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» - статья 32).

8. Развитие персонала

Стороны, исходя из того, что эффективность работы колледжа, его выживаемость и конкурентоспособность в решающей мере зависит от согласованности интересов работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования его профессионального мастерства и опыта, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией и вовлеченностью работников в дело улучшения качества труда, пришли к выводу:

- создать систему подготовки персонала (обучение новым и смежным профессиям, повышение квалификации работников различных категорий) исходя из потребности учреждения и на основании заявок структурных подразделений;
- разработать систему планирования трудовой карьеры работников с учетом деловых способностей работников, в том числе в сфере управления, инноваций и рационализации;
- включать молодых работников в резерв руководящих кадров;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних профессиональных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением;
- проводить необходимую работу по возрождению (развитию, сохранению) наставничества;
- проводить мероприятия по повышению престижа педагогической профессии.

9. Хозяйственно-экономическая деятельность учреждения

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками колледжа индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности деятельности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность колледжа. Обеспечить каждого работающего объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом и т.д.

Решать с участием представительного органа следующие вопросы:

- Формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.
- Решение вопросов ликвидации, реорганизации и реструктуризации колледжа, сокращения численности или штатов.
- Определение основных направлений деятельности колледжа, создание новых учебно-производственных мастерских, лабораторий, перепрофилирование и ликвидация структурных подразделений.

- Увольнение работников по инициативе администрации в соответствии со ст.81 Трудового кодекса РФ.

Представительный орган признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

10. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для представительного органа

Трудовые споры, возникающие между работниками и администрацией ГПОУ ТО «ТКПТС» по вопросам применения трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

Стороны договорились о том, что:

Работодатель признает исключительное право первичной профсоюзной организации ГПОУ ТО «ТКПТС» вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

Первичная профсоюзная организация ГПОУ ТО «ТКПТС» осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

Представительному органу предоставляется место в помещении учебного корпуса, право пользования телефоном, факсом, электронной почтой, множительной и другой оргтехникой на период ведения работы по внесению изменений и дополнений в коллективный договор.

По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации - Работодателя и работников колледжа, 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.

11. Гарантии деятельности профсоюзной организации

11.1. Работодатель:

11.1.1. Признает комитет профсоюза единственным и полномочным представителем трудового коллектива, выражающим интересы работников в части заработной платы, рабочего времени, условий труда и отдыха и другим социально-трудовым вопросам.

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

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

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

11.1.5. Содействует сохранению профсоюзной организации и обеспечению гарантий ее деятельности.

11.1.6. Представляет безвозмездно профсоюзному комитету помещение для проведения мероприятий, возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте.

11.1.7. Обеспечивает профсоюзный комитет информацией, необходимой для ведения переговоров и заключению коллективного договора.

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

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

11.1.10. Перечислять на счет первичной профсоюзной организации по личному заявлению работника, не являющегося членом Профсоюза, на которого распространяется действие коллективного договора и отраслевого соглашения, денежные средства в размере 1% от заработной платы.

11.1.11. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза 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.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11.1.12. Работодатель обязан создать условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ).

11.1.13. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

11.1.14. При ликвидации организации в течение всего срока проведения ликвидации деятельность профкома продолжается.

11.1.15. Профсоюз имеет право осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора (ст. 370 ТК РФ).

11.1.16. Работодатель может устанавливать доплату работнику, за работу не входящую в должностные обязанности работника, по регулированию социально-трудовых отношений заключенного коллективного договора, в размере до 20% от должностного оклада за счет внебюджетных средств.

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

12. Стороны договорились:

12.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в управление экономического развития администрации города Тулы для уведомительной регистрации.

12.2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

12.3. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

12.4. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

12.5. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

Заключение

В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и представительного органа и принимаются на общем собрании трудового коллектива.

Все изменения и дополнения к коллективному договору должны оформляться надлежащим образом и регистрироваться в установленном порядке.

Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей Работодателя и работников, выбранной на общем собрании трудового коллектива.

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

Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также естественные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, основные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.