

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной
организации

М.И. М.И. Литвинова
«03» июня 2024 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБПОУ НСО «Тогучинский
политехнический колледж»

К.О. К.О. Балаганский
«03» июня 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Новосибирской области
«Тогучинский политехнический колледж»
(ГБПОУ НСО «ТПК»)

на период с «03» июня 2024 г. по «02» июня 2027 г.

Принят на собрании (конференции)
трудового коллектива
«03» июня 2024 г.
Протокол № 2

Подписан «03» июня 2024 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

В управление экономического развития, промышленности и торговли
администрации Тогучинского района Новосибирской области

Регистрационный № 54-24 от « 26 » июня 2024 г.

Главный специалист УЭРПиТ

Л.Д. Л.Д. Никитенко

г. Тогучин
2024 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения. Стороны коллективного договора.....	3
2. Оплата труда.....	4
3. Трудовые отношения.....	8
4. Рабочее время и время отдыха.....	10
5. Кадровая политика и содействие занятости	14
6. Социальная поддержка	15
7. Охрана труда	16
8. Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза.....	18
9. Контроль за выполнением коллективного договора.....	19

ПРИЛОЖЕНИЕ:

1. Положение об оплате труда работников ГБПОУ НСО «ТПК»
2. Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НСО «ТПК»
3. Положение о ненормированном рабочем дне ГБПОУ НСО «ТПК»
4. Положение о порядке проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности ГБПОУ НСО «ТПК»
5. Положение о порядке проведения аттестации работников (кроме педагогических) на соответствие занимаемой должности ГБПОУ НСО «ТПК»
6. Перечень продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков (в том числе дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день, вредные и (или) опасные условия труда) работников ГБПОУ НСО «ТПК»
7. Положение о системе управления охраной труда (СУОТ) ГБПОУ НСО «ТПК»
8. Положение о комиссии по охране труда ГБПОУ НСО «ТПК»
9. Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета ГБПОУ НСО «ТПК»
10. Перечень профессий и должностей работников ГБПОУ НСО «ТПК», занятых на работах с вредными условиями труда
11. Перечень должностей и профессий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа на которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск.
12. Перечень выдаваемых средств индивидуальной защиты, спец. одежды и спец. обуви по профессиям
- 12-1. Перечень выдаваемых смывающих средств работникам в зависимости от характера производственных загрязнений
13. Соглашение по улучшению условий и охраны труда для работников ГБПОУ НСО «ТПК» на 2021-2024 гг.
14. Положение о комиссии по трудовым спорам.

1. Общие положения. Стороны коллективного договора

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Тогучинский политехнический колледж».

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, а также Отраслевым тарифным соглашением по государственным образовательным учреждениям, подведомственным министерству образования Новосибирской области.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель - ГБПОУ НСО «ТПК» (далее по тексту - Учреждение), в лице его представителя - директора Балаганского Константина Олеговича, именуемого далее Работодатель.

работники - в лице их представителя

- первичной профсоюзной организации, от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации), уполномоченный общим собранием трудового коллектива Работников на представление интересов всех Работников ГБПОУ НСО «ТПК».

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Стороны признают юридически-правовой характер настоящего Коллективного договора и обязуются его исполнять.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на рабочем месте по другим уважительным причинам.

1.6. В соответствии со ст. 43 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем

(директором) Учреждения.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из Сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами Положения.

Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие (год).

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах социального партнерства, предусмотренных статьей 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ. Регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные Сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации Коллективного договора, оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и Коллективный договор и доводятся до сведения работников Учреждения.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации (автоматически).

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раз в год.

1.11. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее 10 рабочих дней сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путем предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 5 рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.

1.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.13. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников – выборный орган первичной

профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке учувствует в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (статья 53.1 ТК РФ).

1.14. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Изменения и дополнения вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статьи 8, 12 ТК РФ).

1.15. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, Отраслевым тарифным соглашением по государственным образовательным учреждениям, подведомственным министерству образования Новосибирской области и настоящим коллективным договором.

1.16. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников – внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности образовательной организации).

Конкретный объем средств (в процентах или твердой сумме) устанавливается в соответствующих разделах коллективного договора или приложениях к нему.

1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.18. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 02 июня 2024 года.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чем оформляется соответствующее соглашение.

Стороны при принятии решения о заключении нового коллективного договора начинают коллективные переговоры по заключению нового Коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия настоящего

Коллективного договора.

1.20. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся его неотъемлемой частью.

2. Оплата труда

2.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 года № 38-П, от 11.04.2019 года № 17-П и 16.12.2019 года № 40-П.

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников утверждены в Положении об оплате труда работников ГБПОУ НСО «ТПК» (**Приложение № 1**).

2.3. В соответствии с вышеуказанным Положением оплата труда работников осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда.

2.4. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Выплаты заработной платы производятся за счет бюджетных средств и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности (виды деятельности определены Уставом Учреждения). При этом общая сумма выплаты заработной платы из средств от приносящей доход деятельности не может превышать 30% фонда средств от приносящей доход деятельности.

2.5. В состав заработной платы работников входят должностной оклад (тарифная ставка), компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные отраслевой системой оплаты труда, районный коэффициент, а также иные виды выплат, предусмотренные действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами Учреждения.

2.6. Показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей установлены в соответствии с Приложением № 3 «Отраслевое тарифное соглашение» к Отраслевому соглашению.

Размер должностных окладов заместителей директора устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов директора Учреждения, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений устанавливаются в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением.

Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников Учреждения установлены в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением.

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 года № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами».

2.7. Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации установлены в Положении об оплате труда виды и размеры выплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- *работу с вредными и (или) опасными условиями труда*, по результатам специальной оценки труда, проводимой в целях реализации от 28.12.2013 года Федерального закона № 426 «О специальной оценке условий труда»

Класс условий труда (вредный) 3.1. - 4%

Класс условий труда «(вредный) 3.2. - 6 %

Класс условий труда (вредный) 3.3. - 8 %

Класс условий труда (вредный) 3.4. - 10%

Класс условий труда (опасный) 4 - 12 %

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленный по результатам проведенной спецоценки условий труда (СОУТ) сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой СОУТ.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами СОУТ, гарантии и компенсации не устанавливаются.

- *работу в ночное время*

Работа в ночное время (с 22.00 ч. до 06.00 ч.) оплачивается в размере 40% часовой ставки (оклада) за каждый час работы. Размер оплаты может быть изменен на основании нормативно-правовых актов РФ и Новосибирской области;

- *работу в нерабочие праздничные и выходные дни*

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ (статья 153 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. При этом работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- *сверхурочную работу*

Работа сверхурочно оплачивается за первые два часа в полуторном

размере, за последующие часы в двойном размере.

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работникам при наличии соответствующей штатной единицы в штатном расписании.

Директор Учреждения и заместители директора помимо основной работы вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в группах, кружках, секциях, на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре, не более 360 часов в год.

Преподавательская работа директору и заместителю директора Учреждения предоставляется при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы и (или) в случае замены отсутствующего специалиста.

Выполнение заместителем директора Учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности по решению директора Учреждения.

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности

Руководителю и работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, полагаются выплаты за работу со сведениями, имеющими степень секретности

«особой важности» - 50-75%

«совершенно секретно» – 30-50%

«секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 10-15%

«секретно» без проведения проверочных мероприятий – 5-10%

Педагогическим работникам учреждения за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, осуществляются доплаты в пределах фонда оплаты труда, предусмотренные Положением об оплате труда работников ГБПОУ НСО «ТПК».

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждения или работников доплаты к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника осуществляются за каждую из них.

2.8. Размеры и условия применения стимулирующих выплат работникам устанавливаются Работодателем согласно Положению об оплате труда. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты к должностному окладу (тарифной ставке) работника определяется трудовыми показателями работника и может изменяться в соответствии с Положением об оплате труда.

2.9. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются ежемесячно решением созданной в Учреждении Экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Экспертная комиссия). В компетенцию Экспертной комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности, утвержденными в Положении об оплате труда.

В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя Учреждения), работников (по категориям персонала) и выборного профсоюзного органа (председатель первичной профсоюзной организации) или иного представительного органа работников учреждения. Состав Комиссии избирается общим собранием работников, простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Заседание Экспертной комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Экспертная комиссия:

- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу заседания Экспертной комиссии, при этом протокол подписывается всеми членами;
- заслушивает мнение директора Учреждения (заместителя, руководителей структурных подразделений);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования при присутствии не менее половины членов Экспертной комиссии;
- осуществляет подсчет процентов.

Решение Экспертной комиссии об установлении стимулирующих надбавок за качественные показатели деятельности работников оформляется протоколом.

Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом директора Учреждения на основании протокола Экспертной комиссии.

2.10. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей месячного должностного оклада (тарифной ставки) работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю.

2.11. Заработная плата в Учреждении выплачивается в денежной форме в два срока – за первую половину месяца 15 числа текущего месяца и за вторую половину месяца в последний рабочий день месяца. В случае совпадения дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления денежных средств на указанный работником лицевой счет в банке (пластиковая карта).

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

2.12. Учреждение (бухгалтерия) ежемесячно выдает каждому работнику расчетные листки в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ.

2.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель (директор) Учреждения.

2.14. Работодатель производит индексацию заработной платы работников Учреждения в порядке и размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации и Новосибирской области.

3. Трудовые отношения

3.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применение к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НСО «ТПК» (**Приложение №2**).

Номы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте – Кодексе профессиональной этики педагогических работников образовательной организации, который принимается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Работники Учреждения независимо от занимаемых должностей, профессий и рода выполняемых работ, реализуют право на труд в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.3. Прием и увольнение работников Учреждения осуществляется руководителем Учреждения - Директором.

3.4. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.5. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр трудового договора под роспись передается работнику.

3.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса РФ, а именно должностные обязанности работника, объем учебной нагрузки (для преподавательского и педагогического состава), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатель и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшение положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашением, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Определенные Сторонами условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и только в письменной форме.

3.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством РФ, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, отраслевым соглашением, коллективным договором, локальными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

3.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.9. Работники вправе работать по совместительству в установленном трудовым законодательством РФ порядке.

3.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено без освобождения от основной определенной трудовым договором работы совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы, зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника за дополнительную плату. При этом Сторонами заключается и подписывается дополнительное соглашение к основному трудовому договору.

3.11. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам и иным работникам, ведущим помимо основной работы преподавательскую деятельность, устанавливается работодателем в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601,

исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и иных условий в Учреждении с учетом мнения профсоюзного комитета.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Учреждением.

Объем годовой учебной нагрузки для педагогических работников Учреждения не может превышать 1440 академических часов.

Объем учебной нагрузки для педагогических работников больше или меньше нормы часов за тарифную ставку заработной платы (720 часов) устанавливается с письменного согласия работника.

3.12. Установление работодателем объема учебной нагрузки на новый учебный год ведется в текущем учебном году и завершается не позднее ухода педагогических работников в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Педагогические работники, а также иные работники, ведущие помимо основной работы преподавательскую деятельность, должны быть в письменной форме ознакомлены с учебной нагрузкой на новый учебный год не менее чем за два месяца до начала нового учебного года.

3.13. Объем учебной нагрузки, установленный для педагогических работников на новый учебный год, не может быть уменьшен (увеличен) по инициативе работодателя в новом учебном году, а также при установлении учебной нагрузки на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, программам, сокращения количества учебных групп, изменение перечня специальностей, изменение числа групп при приеме, количества обучающихся, взаимному согласию Сторон трудового договора, и в иных случаях, установленных законодательством РФ.

При этом об изменении объема учебной нагрузки, а также о причинах изменения работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса РФ.

3.14. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается по общим правилам и передается для выполнения другим педагогическим работникам.

3.15. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не устанавливается.

3.16. Прекращение, расторжение трудового договора с работником может быть произведено только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

3.17. Расторжение трудового договора с педагогическими работниками по инициативе работодателя, связанное с сокращением численности или штата работников, допускается только после окончания учебного года.

3.18. Работодатель обеспечивает работникам соблюдение всех гарантий и компенсаций, связанных с прекращением, расторжением трудового договора, в соответствии со статьями 178-188 Трудового кодекса РФ.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НСО «ТПК» (**Приложение № 2**) иными локальными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом и т.д.

4.2. Для руководителя Колледжа, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, специалистов, технических исполнителей, обслуживающего персонала, работников общежития и столовой устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.3. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателей.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

4.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день. Должности работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, указываются в «Положении о ненормированном рабочем дне ГБПОУ НСО «ТПК» (далее по тексту - Положение о ненормированном рабочем дне) (**Приложение № 3**), который принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в порядке и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее

чем в двойном размере в соответствии с трудовым законодательством РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Время каникул, не совпадающее со временем ежегодного основного оплачиваемого отпуска, является рабочим временем работников (для педагогов).

4.8. Время перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня, графики дежурств, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и питания в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями.

4.9. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается согласно действующему законодательству:

- педагогическим работникам - 56 календарных дней;
- работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день;
- работникам, имеющим инвалидность - 30 календарных дней;
- другим категориям работников - 28 календарных дней.

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

Педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется преимущественно в летнее время года.

Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение, а также при подаче работодателю письменного заявления.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.10. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Учредителем и (или) Уставом Учреждения (статья 335 Трудового кодекса РФ).

4.11. Работодатель извещает работника о времени начала отпуска под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

4.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отпуском, часть отпуска должна быть предоставлена, по выбору работника, в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.13. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.14. Перечень профессий и должностей, для которых устанавливаются вредные и (или) опасные условия труда, и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска приведены в «Перечне профессий и должностей работников ГБПОУ НСО «ТПК» с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющие право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск» (далее по тексту - Перечень профессий и должностей работников с вредными и (или) опасными условиями труда) (**Приложение № 11**).

4.15. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена в Положении о ненормированном рабочем дне (**Приложение № 3**).

4.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск присоединяется полностью или частично по желанию работника к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

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

Общая продолжительность отпуска устанавливается работодателем в Перечне продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков работников ГБПОУ НСО «ТПК» (**Приложение № 6**).

4.17. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год допускается только с письменного заявления работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению

между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством РФ, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

4.18. Работникам, работающим в Учреждении по совместительству, ежегодный основной оплачиваемый отпуск по совмещаемой работе предоставляется одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском по основной работе.

4.19. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха в следующих случаях:

1. При рождении ребенка - 2 дня.
2. В связи с вступлением в брак работника (детей работника) - 2 дня.
3. В связи со смертью близких родственников (родители, дети, братья, сестры) - 3 дня.
4. В связи с переездом на новое место жительства - 1 день.
5. Для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (1- 4 классы) в День знаний - 1 день.

4.20. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

При этом работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 календарных дней в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников.

Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в следующих случаях:

1. Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет.
2. Отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

5. Кадровая политика и содействие занятости

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

5.2. Работодатель организывает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет. При наличии денежных средств Работодатель оплачивает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.3. На период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации с отрывом от работы за работником сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата.

5.4. Работодатель оплачивает работнику командировочные расходы в случае направления работника для повышения квалификации в другую местность.

5.5. Работодатель предоставляет работникам гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством РФ для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

5.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель:

производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ;

осуществляет выплаты компенсаций, предусмотренных статьями 178, 180 Трудового кодекса РФ;

своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и первичную профсоюзную организацию;

предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца (в случае массового высвобождения - не менее чем за три месяца). Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу (если таковая имеется) в том же Учреждении с учетом его квалификации и опыта работы.

При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- председатели первичных организаций Профсоюза и председатели территориальных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, внештатные правовые и технические инспекторы труда;
- иные категории работников, имеющие преимущественное право на оставление на работе.

5.7. Аттестация работников на соответствие занимаемой должности проводится в соответствии с «Положением о порядке проведения аттестации

педагогических работников ГБПОУ НСО «ТПК» и с «Положением о порядке проведения аттестации работников (кроме педагогических) ГБПОУ НСО «ТПК» (Приложение № 4,5).

6. Социальная поддержка

6.1. Размеры и условия предоставления мер социальной поддержки работников устанавливаются нормативными правовыми актами Новосибирской области.

6.2. Работодатель предоставляет работникам за образцовое исполнение должностных обязанностей, многолетний добросовестный труд, большой личный вклад и значительные успехи в образовательной деятельности, за активную общественную деятельность следующие поощрения:

1. Награждение Почетной грамотой.
2. Объявление Благодарности.
3. Представление работника к награждению ведомственными, городскими, районными, областными, государственными наградами.

По желанию работника сведения о награждениях заносятся в трудовую книжку.

6.3. Работодатель вправе применять иные виды поощрений работников (выдача премии при наличии денежных средств, награждение ценным подарком и т.п.).

6.4. Работодатель за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии таких средств) может осуществлять поздравление работников и бывших работников, ушедших на пенсию из Учреждения, с праздничными и юбилейными датами путем дарения им подарка стоимостью до 3000 рублей.

6.5. Работодатель обеспечивает за свой счет прохождение обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований) и психиатрических освидетельствований.

Для работников деятельность, которых связана с обучением детей, прохождение обязательной периодической профессиональной гигиенической подготовки, ее аттестация (отметка в личной медицинской книжке защищаемая голографическим знаком) проводится за счет средств работодателя.

6.6. Работодатель организует бесплатную перевозку работников на работу и с работы своим транспортом в пределах города Тогучина.

6.7. Работники вправе бесплатно заниматься спортом в спортивных классах Учреждения в свободное от работы и учебных занятий время, а также пользоваться библиотекой Учреждения.

6.8. Работодатель выделяет работникам транспортные средства для личных нужд по льготным ценам, устанавливаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Работодатель оказывает работникам материальную помощь за счет средств от приносящей доход деятельности в следующих случаях:

1. На ритуальные услуги в случае смерти близких родственников (родители, дети, брат, сестра, супруг/супруга) в размере 3000 рублей.

При этом в случае необходимости оказываются транспортные услуги и услуги столовой Учреждения.

2. При возникновении непредвиденных обстоятельств (оперативное лечение, пожар и т.п.), при этом размер материальной помощи определяется руководителем по его усмотрению.

6.10. Работодатель обеспечивает детей работников Учреждения новогодними подарками. При этом возраст детей составляет до 14 лет (включительно).

6.11. В случае смерти работника Учреждения работодатель оказывает помощь семье умершего в организации похорон (услуги столовой Учреждения, транспортные услуги) и материальную помощь, размер которой определяется руководителем самостоятельно.

6.12. Работодатель вправе по личному заявлению работника, нуждающегося в жилье, предоставить для временного проживания комнату в общежитии (но в любом случае не более срока нахождения работника с работодателем в трудовых отношениях). При этом в случае увеличения числа студентов, проживающих в общежитии, и при необходимости увеличения количества комнат для студентов работодатель вправе предупредить в письменной форме работника об освобождении занимаемой им комнаты не позднее чем за 2 недели.

6.13. Работодатель предоставляет работнику право получить дополнительное образование (профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации) по рабочим программам Колледжа на безвозмездной основе.

6.14. В случае обучения детей работников Колледжа на коммерческой основе плата за обучение взимается на льготных условиях - в размере 50 % от стоимости.

6.15. Работодатель освобождает работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за

ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день(дни) освобождения согласовывается (-ются) с работодателем.

Работодатель имеет право потребовать предоставления работником справки медицинской организации, подтверждающей прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7. Охрана труда

Вся система управления охраной труда, обеспечивающая управление рисками в области охраны здоровья и безопасности труда, в Колледже определена в Положении о системе управления охраной труда (**Приложение № 7**).

Указанное Положение определяет порядок и структуру управления охраной труда, обеспечением безопасности жизнедеятельности в Колледже, служит правовой и организационно-методической основой формирования управленческих структур, формирования нормативных локальных актов по охране труда.

Объектом управления является охрана труда, как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Работодатель в рамках охраны труда работников:

7.1. Обеспечивает приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. (**Приложение № 12, Приложение 12-1**)

При увольнении работника спец.одежда в непригодном для дальнейшей эксплуатации виде не принимается и остаточная стоимость спец.одежды взыскивается при окончательном расчете увольняемого работника, если не вышел срок носки в соответствии с установленными нормами выдачи.

Обеспечивает проведение обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.2. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

7.3. Обеспечивает проведение «Специальной оценки условий труда».

7.4. Обеспечивает проведение оценки профессиональных рисков, проведение мероприятий по снижению профессиональных рисков.

7.5. Обеспечивает проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.6. Утверждает перечень должностей и профессий работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается дополнительный отпуск (согласно «Специальной оценки условий труда»). **(Приложение № 11)**

7.7. Утверждает перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов **(Приложение № 10)**

7.8. Создает в соответствии со ст. 224 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя представители работников **(Приложение № 8)**

Также в состав комиссии по охране труда входит уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда профсоюзного комитета Колледжа, которое в своей деятельности руководствуется Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда **(Приложение № 9)**

7.9. Профсоюзный комитет в лице уполномоченного:

7.10. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

7.11. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных локальных актов Учреждения об охране труда.

7.12. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

7.13. Организует проведение проверок по выполнению мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий.

7.14. Содействует проведению «Специальной оценки условий труда».

7.15. Расследования несчастных случаев на производстве производится в соответствии с Положением о порядке расследования несчастных случаев, принимаемом с учетом мнения Профкома.

8. Социальное партнерство.

Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

Работодатель обязуется:

8.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в Учреждении.

8.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от

численности работников бесплатно помещение для заседаний выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников.

8.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении участков (отделений) Учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза и не являющихся членами профсоюза ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.5. Всемерно содействовать реализации Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

Профком (профсоюз) обязуется:

8.6. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь.

8.7. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

8.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

8.9. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка и командировочных расходов.

9. Контроль за выполнением Коллективного договора

9.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания Коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду по месту нахождения организации и доводит текст Коллективного договора до сведения работников в течение 5 дней со дня его подписания.

9.2. Стороны обязуются регулярно (два раза в год) информировать друг друга о действиях по реализации Коллективного договора на собраниях (конференциях) трудового коллектива.

9.3. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения осуществляет комиссия по заключению и реализации настоящего Коллективного договора – комиссия по трудовым спорам, действующая на основании Положения о комиссии по трудовым спорам (**Приложение № 14**), а также соответствующий орган по труду. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются комиссией.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю

необходимую для этого информацию.

9.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости.

9.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, возникновения конфликтов.

9.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Коллективному договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.