

От работодателя:

Директор ГБПОУ ИО «Ангарский педагогический колледж»


Л.З.Сидорова

« 21 » декабря 20 20 г.



От работников:

Председатель Профкома ГБПОУ ИО «Ангарский педагогический колледж»


Т.Л.Бабинцева

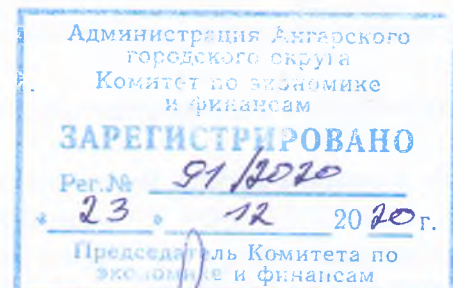
« 21 » декабря 20 20 г.


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области

«Ангарский педагогический колледж»

с 21 декабря 2020 г. – 21 декабря 2023 г.




У.П.Миронов

Ангарск, 2020

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор (далее – Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Иркутской области «Ангарский педагогический колледж» (далее - Ангарский педагогический колледж) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- **работодатель** – Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Иркутской области «Ангарский педагогический колледж» в лице директора, Сидоровой Людмилы Закировны, действующей на основании Устава (далее Работодатель);
- **работники организации**, состоящие и не состоящие в Профсоюзе Ангарского педагогического колледжа, представляемые Бабинцевой Татьяной Лаврентьевной, председателем профкома первичной организации профсоюза, именуемой далее «Профком», действующим на основании Общего Положения о первичных организациях профессионального союза работников образования и высшей школы Иркутской области.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, обеспечения стабильности и эффективности работы Ангарского педагогического колледжа, а также повышения взаимной ответственности сторон, обеспечения требований законодательства о труде и условий настоящего договора.

1.4. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует с 21 декабря 2020 г. – 21 декабря 2023 г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.6. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами трудового права Российской Федерации, Иркутской области, Областным трехсторонним Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в Иркутской области.

2. Общие обязательства Работодателя и Профкома

2.1. Работодатель признаёт Профком, а также иных представителей работников, избранных на общем собрании (конференции), полномочными представителями работников в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению настоящего Договора.

2.2. Работодатель и Профком вправе проявить инициативу по проведению таких переговоров.

2.3. Работодатель создаёт условия, обеспечивающие деятельность Профкома не препятствует осуществлению и не ограничивает законные права работников и их представителей (Профкома).

2.4. Профком содействует эффективной работе администрации присущими профсоюзам методами и средствами.

2.5. Работодатель и Профком решают спорные вопросы, возникающие между ними в социально-трудовой сфере, на основе переговоров.

2.6. Работодатель и Профком образуют комиссию по трудовым спорам в порядке, определенном ст. 384 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2.7. Работодатель в предусмотренных ТК РФ случаях направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, в Профком в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3. Условия приёма и увольнения. Занятость

3.1. Условия приёма и увольнения работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Ангарского педагогического колледжа.

3.2. Трудовые отношения между Работодателем и Работником возникают на основании трудового договора.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, настоящим Договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

3.3. Основным принципом продвижения работника по службе является учёт Работодателем личных способностей работника и результатов его работы. Во всех случаях при замещении вакансий при прочих равных условиях предпочтение отдаётся работнику с более высокой производительностью и квалификацией.

3.4. 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 статьи 72.2 ТК РФ.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности (ст. 219 ТК РФ). В этом случае работнику должна быть предоставлена другая работа.

3.6. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе в случаях, определенных ст. 81 ТК РФ.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения

работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

3.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата определяется в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

3.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.9. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд учреждения.

Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.10. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора.

3.11. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.12. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается Работодателем с соблюдением требований главы 14 ТК РФ.

4. Рабочее время. Режим труда и отдыха. Отпуска

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Ангарского педагогического колледжа, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора. Работники соблюдают Правила внутреннего трудового распорядка Ангарского педагогического колледжа.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, 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 (ст. 333 ТК РФ, Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Работодатель обязан установить объем учебной нагрузки при наличии условий для этого не менее, чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей (учителей) и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

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

4.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Ангарского педагогического колледжа или его структурных подразделений в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

Работа по распоряжению работодателя в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, при этом работа независимо от количества проработанных часов (но не более средней продолжительности рабочего дня, исходя из нормы часов за ставку заработной платы) считается полным рабочим днем.

4.5. Ночным считается время с 22⁰⁰ часов до 6⁰⁰ часов (ст. 96 ТК РФ).

4.6. Продолжительность рабочего дня (смены) дежурных по общежитию определяется графиком дежурств. Для этой категории работников осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (устанавливаемый продолжительностью один год) не превышала нормального числа рабочих часов. Графики дежурств доводятся до работника за один месяц до их введения.

4.7. Неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), 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;
- в соответствии с медицинским заключением установленной формы.

Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.8. В случае, когда позволяют условия работы, по соглашению сторон работник может работать в режиме гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон (ст. 102 ТК РФ).

4.9. Работа за пределами установленной продолжительности ежедневной работы по инициативе работодателя является сверхурочной работой. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

4.10. Время каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к методической и другой педагогической, организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Любая педагогическая работа не должна увеличивать продолжительности рабочего времени педагога, установленного за ставку заработной платы (пропорционально учебной нагрузке), либо должностного оклада.

4.11. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).

4.12. Отпуска.

4.12.1. *Работникам предоставляются следующие оплачиваемые отпуска:*

- 1) *Ежегодный основной оплачиваемый отпуск* учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу (заместитель директора по АХР, главный бухгалтер, работники

бухгалтерии, библиотеки, столовой, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, специалист по охране труда, документовед, инженер-программист, инженер-электроник, комендант, лаборант, секретарь учебной части, делопроизводитель, диспетчер, кастаньяна, водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дежурный по общежитию, гардеробщик, дворник, уборщик служебных и производственных помещений) продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

- 2) *Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск* педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней в соответствии № 334 ТК РФ, Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».
- 3) *Дополнительный оплачиваемый отпуск* всем работникам продолжительностью 8 календарных дней в соответствии со ст. 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».
- 4) *Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней* работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ). Считать с ненормированным рабочим днем следующих работников:
 - заместители директора;
 - главный бухгалтер;
 - ведущий бухгалтер;
 - специалист в сфере закупок;
 - заведующий столовой;
 - комендант;
 - заведующий отделением;
 - заведующий филиалом.
- 5) *Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется* повару, условия труда на рабочих местах которого по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда продолжительностью 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).
- 6) Стороны договорились о предоставлении работникам по письменному заявлению отпуска с сохранением заработной платы за счет средств фонда экономии заработной платы и других внебюджетных источников в следующих случаях:
 - рождения ребенка – 3 календарных дня;
 - бракосочетания детей работников - 3 календарных дня;
 - бракосочетания работника - 3 календарных дня;
 - похорон близких родственников – 3 календарных дня;
 - для сопровождения 1 сентября учащегося 1 класса – 1 календарный день (в случае если 1 сентября приходится на воскресенье – следующий за ним один рабочий день).

4.12.2. Работнику при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеющему право на освобождение от работы, предоставляется один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работнику, достигшему возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеющему право на освобождение от работы, предоставляется один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работнику, не достигшему 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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеющему

право на освобождение от работы, предоставляется 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 от работы согласовывается (соглашаются) с работодателем.

4.12.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.12.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются суммарно, по соглашению между работником и работодателем - по частям. При этом продолжительность хотя бы одной из частей суммарно предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.12.5. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.12.6. Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644».

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

4.12.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения председателя Профкома не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Отпуск оформляется приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления соответствии со ст. 123 ТК РФ.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Ангарского педагогического колледжа.

5.2. Размеры минимальных окладов (ставок) работников устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы и определяются штатным расписанием, разработанным в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области, утвержденного приказом министерства образования Иркутской области от 07 ноября 2017 г. № 93-мпр.

5.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.4. Заработная плата включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера по результатам работы.

Порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, их размер определен Положением об оплате труда Ангарского педагогического колледжа, согласованного с Профком.

5.5. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В целях защиты персональных данных работников, расчетный листок выдается каждому работнику индивидуально под роспись на экземпляре расчетного листка и (или) журнале, хранящихся в бухгалтерии. Руководители структурных подразделений могут получать расчетные листки, подчиненных им работников, только с письменного согласия самого работника. Обязанность по выдаче расчетных листков возлагается на бухгалтерию Учреждения.

При предоставлении в отдел кадров личного заявления Работника о согласии на предоставление информации в электронном виде, с указанием электронной почты, расчетный листок будет направлен работником бухгалтерии на Кадровый портал государственных учреждений Иркутской области.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

5.6. 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.

Заработная плата работникам начисляется в размере не менее установленного Федеральным законом Российской Федерации минимального размера оплаты труда с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки.

Стороны пришли к соглашению о том, что при премировании работников заработная плата должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, после чего

к ней начисляется размер премии за счет средств экономии заработной платы и других внебюджетных источников.

5.7. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

5.8. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме:

- в наличной форме через кассу Работодателя вновь принятому работнику, если у него отсутствует лицевой счёт, открытый в кредитной организации, до изготовления зарплатной карты;

- в безналичной форме путем перечисления на лицевые счета Работников, открытые в кредитных организациях.

5.9. При приёме на работу работнику устанавливается размер оклада (ставки) в соответствии с утверждённым штатным расписанием по должности, на которую он принимается, что отражается трудовым договором по соглашению сторон.

5.10. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 134 ТК РФ).

5.11. Выплата заработной платы производится в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств по статье «Заработная плата».

6. Социальное обеспечение

6.1. Работодатель перечисляет страховые взносы в соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 г. №243-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование», главой 34 Налогового кодекса РФ «Страховые взносы», взносы в Фонд социального страхования на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний перечисляются в соответствии с Федеральным законом № 125-ФЗ от 24.07.1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

По просьбе работника Работодатель предоставляет сведения о перечисленных за него взносах на обязательное пенсионное страхование.

6.2. Средства Фонда социального страхования используются:

- **на выплату пособий в размерах и порядке, установленных Федеральным Законом РФ от 19.05.1995 года № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» с изменениями, а именно:**
 - а) *единовременных пособий при рождении ребёнка;*
 - б) *пособий по беременности и родам;*
 - в) *единовременных пособий женщинам, вставшим на учёт в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;*
 - г) *ежемесячные пособия на период отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 1,5 лет;*
- **на выплату пособий по временной нетрудоспособности** работников и по уходу за больными детьми в размерах и порядке, предусмотренных Федеральным законом № 255-ФЗ 29 декабря 2006 года «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;
- **на выплату пособий на погребение** на основании пункта 4 статьи 10 Федерального закона РФ от 12.01.1996 г. № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле» в размерах и порядке, установленных постановлением Фонда социального страхования РФ от

22.02.1996 г. № 16 «О мерах по реализации Федерального закона «О погребении и похоронном деле»:

а) *родственникам умершего* работника педагогического колледжа;

б) *родителям умершего* несовершеннолетнего, работающим в педагогическом колледже;

– *на оплату дополнительных выходных дней* по уходу за детьми-инвалидами согласно ст. 262 ТК РФ;

6.3. Работодатель выплачивает ежемесячные компенсационные выплаты матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребёнком), находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им 3-летнего возраста, в размерах, установленных Указом Президента РФ от 25 ноября 2019 г. № 570 «О внесении изменения в Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» и признании утратившими силу некоторых актов Президента Российской Федерации», Постановлением Правительства РФ от 3 ноября 1994 г. № 1206 «Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан»

6.4. Оформление работникам полисов обязательного медицинского страхования осуществляется в соответствии с законом РФ от 29.11.2010 г. №326 - ФЗ.

6.5. Работникам Учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

3) смерть члена семьи работника;

4) регистрация брака работника;

5) рождение ребенка у работника.

6.6. Работодатель предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими 18-летнего возраста (ст. 262 ТК РФ).

6.7. Работодатель при наличии финансовой возможности оказывает помощь из внебюджетного фонда в проведении праздничных мероприятий, организуемых Профкомом.

6.8. Работодатель совместно с Профкомом организует культурные мероприятия и отдых работников и членов их семей, неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию по старости из педагогического колледжа.

7. Гарантии в области охраны труда

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровье работников организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. Стороны исходят из того, что условия труда работников организации, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда, закрепленным в статье 211 ТК РФ, в Законе Иркутской области от 23 июля 2008 года №58-ОЗ «Об охране труда в Иркутской области», иных нормативных правовых актах.

7.2. Работодатель обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077, Примерным Положением о системе управления охраной труда в профессиональной образовательной организации, утвержденным постановлением Исполкома Профсоюза от 06 декабря 2017 г. № 11-12.

7.3. Работодатель обязуется обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключается соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, потребных финансовых средств, ответственных должностных лиц.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 1 % от фонда оплаты труда.

7.4. Работодатель ежегодно выделяет средства, необходимые для обеспечения условий и охраны труда, в размерах, предусмотренных сметой расходов на услуги по содержанию имущества колледжа (в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в случае если указанная сумма меньше суммы бюджетных ассигнований на их содержание или такие затраты отсутствуют, то в размере 0,2 процента суммы бюджетных ассигнований на их содержание) в соответствии с законом Иркутской области от 23.07.2008 г. №58-оз «Об охране труда в Иркутской области».

7.5. Работодатель использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов организации (до 20%) из ФСС на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований.

7.6. Работодатель создаёт службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

Содействует профсоюзной организации в избрании уполномоченных по охране труда профкома организации.

7.7. **Работодатель обязан обеспечить** (ст. 212 ТК РФ):

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетель-

ствования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, Профкомом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного Профкома или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.8. Профком:

7.8.1. Организует проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательством об охране труда и иными нормативными правовыми и иными актами по охране труда.

7.8.2. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, утвержденным Постановлением Исполкома Общероссийского Профсоюза от 19 июня 2019 г. №17-15. Координирует их работу по осуществлению общественного контроля за условиями и состоянием охраны труда в учебных классах, лабораториях, в производственных и подсобных помещениях и на территории образовательной организации. Согласовывает с работодателем процедуру обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома.

7.8.3. Обеспечивает участие представителей профсоюза в комиссиях по:

- охране труда;
- расследованию несчастных случаев на производстве;
- проведению специальной оценки условий труда;
- организации и проведению обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований и диспансеризации;
- по приемке учебных, производственных и подсобных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов организации к началу учебного года.

7.8.4. Оказывает методическую и консультационную помощь членам профкома и уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профкома в практической работе по осуществлению общественного контроля за условиями и охраной труда в подразделениях организации.

7.8.5. Обращается к Работодателю с Представлением установленной формы о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда на основании приложения 2 к Положению об уполномоченном лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, утвержденного Постановлением Исполнительного комитета Общероссийского Профсоюза образования 19 июня 2019 г. №17-15.

7.8.6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда работников, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.8.7. Подводит ежегодно итоги работы первичной профсоюзной организации по защите прав работников организации на здоровые и безопасные условия труда по форме 19-ТИ, представляя данный отчет в Иркутскую областную организацию Общероссийского Профсоюза образования до 30 декабря текущего года.

7.9. Стороны совместно:

7.9.1. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда и предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также затраты на выполнение каждого мероприятия, сроки выполнения, должностных лиц, ответственных за выполнение. Подводят два раза в год по акту итоги данного Соглашения: осуществления организационных, технических, лечебно-профилактических мероприятий по улучшению условий и охраны труда о организации.

7.9.2. Содействуют предоставлению уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профкома не менее 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации утвержденным Постановлением Исполкома Общероссийского Профсоюза от 19 июня 2019 г. №17-15.

7.9.3. Организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок в подразделениях организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях.

7.9.4. Организуют совместный анализ состояния системы управления охраной труда в соответствии с формой отчёта 19-ТИ, представленной профсоюзной организацией.

7.10. **Работник обязан** (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ.

8. Порядок разрешения трудовых споров

8.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и Работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, условий трудового договора рассматриваются в соответствии с главой 60 ТК РФ:

- комиссией по трудовым спорам (далее – КТС), которая образуется сроком на 3 года в количестве 6 человек из равного числа представителей работников и в соответствии со ст. 384 ТК РФ;
- городским судом.

8.2. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно не урегулировал разногласия при переговорах с работодателем (статья 385 ТК РФ).

8.3. Работник может обратиться в КТС в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК РФ).

8.4. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в течение 10 календарных дней с момента подачи заявления (ст. 387 ТК РФ).

8.5. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в городской суд в течение 10 дней со дня вручения им копии решения и подлежит исполнению в течение 3-х дней по истечении указанного десятидневного срока.

9. Гарантии деятельности профсоюза

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника независимо от его членства в профсоюзной организации или профсоюзной деятельности.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий настоящего Договора (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение по согласованию с Профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

9.5. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-

массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, транспортом, оргтехникой и др.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза в Иркутскую областную организацию Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

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

9.8. Члены Профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, охране труда, социальному страхованию и других.

9.9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с Профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (глава 22 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комитетов (комиссий) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ), если снятие осуществляется по ходатайству профсоюза или заявлению члена профсоюза;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства Профкома

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

10.2. Профсоюзный комитет совместно с Работодателем разрабатывают меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.4. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.5. Осуществлять общественный контроль за своевременное и полное перечисление страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Участвовать в рабочей комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

чески
нение
осуще
админ
работ
всех р
сания
низац
ко по
савши
троли
гогиче
сания
истече
явит о
учреж
с руко
I
лекти
I
ствие
I
всего

10.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников колледжа.

10.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;
- материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;
- смерть члена семьи работника;
- регистрация брака работника;
- рождение ребенка у работника;
- санаторно-курортного лечения;
- уходящим на пенсию по старости.

10.10. Осуществлять оздоровительную и культурно-массовую работу в учреждении.

11. Ответственность сторон

11.1. Ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение и невыполнение договора, за не предоставление информации, необходимой для проведения переговоров и осуществления контроля, порядок привлечения к ответственности регулируются Кодексом об административных правонарушениях.

12. Порядок принятия и расторжения Договора. Контроль за исполнением

12.1. Решение об утверждении Договора принимается на общем собрании (конференции) работников педагогического колледжа большинством голосов.

12.2. Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и распространяется на всех работников педагогического колледжа.

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

12.4. Профком направляет копию коллективного договора в Иркутскую областную организацию областной комитет профсоюза.

12.5. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ.

12.6. Контроль выполнения обязательств по Договору осуществляется сторонами, подписавшими настоящий Договор в соответствии с ТК РФ.

12.7. Трудовой коллектив принимает меры по обеспечению выполнения Договора и контролирует выполнение обязательств.

13. Срок действия Договора

13.1. Настоящий Договор утверждён на общем собрании (конференции) работников педагогического колледжа «21» декабря 2020 года, протокол №1, вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

13.2. Настоящий Договор считается продлённым на следующий срок до трёх лет, если по истечении установленного пунктом 13.1. настоящего Договора срока ни одна из сторон не заявит о начале переговоров по его перезаключению.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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 порядке, установленном статьей 44 ТК РФ.

13.4. В течение трёх месяцев до окончания срока действия настоящего Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Договора.

14. Подписи сторон

14.1. Общее собрание (конференция) работников педагогического колледжа уполномочило подписать принятый Договор от имени работников председателя Профкома Т.Л. Бабинцеву.

