

ПРИНЯТ:

На заседании общего собрания коллектива
КГБ ПОУ «Норильский колледж искусств»

Протокол № 2

от «17» мая 2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Норильский колледж искусств» на 2018-2021 годы

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Красноярского края от 31.03.2011 г. № 12-5724 «О социальном партнерстве» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Норильский колледж искусств» (далее – Учреждение) между работодателем и работниками.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное Учреждение «Норильский колледж искусств», в лице директора **Кулиной Светланы Николаевны**, действующей на основании Устава, именуемое далее - **«Работодатель»** с одной стороны, и

- Работники учреждения, в лице их представителя **Осиян Елены Викторовны**, действующего на основании Протокола № 2 Общего собрания работников от «17» мая 2018 года, именуемый (ая) далее – **«Представитель работников»**, с другой стороны, совместно именуемые – **«Стороны»**.

1.3. Предметом договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством и правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, положения об условиях труда, в том числе его оплаты, занятости, условиях высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, условиях охраны труда, социальных гарантий и другие вопросы, определенные Сторонами.

1.4. Настоящий договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Во исполнение настоящего договора Работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (положение об оплате труда работников учреждения, правила внутреннего трудового распорядка) по согласованию с Представителем работников.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников учреждения по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим договором.

Трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

1.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.10. В течение срока действия договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения, на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия договора, ни одна из сторон не вправе прекратить, в одностороннем порядке, выполнение принятых на себя обязательств, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИЕМА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения регулируется нормами ТК РФ.

2.3. Права и обязанности работника и работодателя устанавливаются трудовым законодательством Российской Федерации и Красноярского края, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, Уставом учреждения, локальными нормативными актами, настоящим договором, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, с настоящим договором и иными локальными нормативными актами.

2.5. Если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- **паспорт** или иной документ, удостоверяющий личность;
- **трудовую книжку**, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- **страховое свидетельство** обязательного пенсионного страхования;
- **документы воинского учета** - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- **документ об образовании** и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- **справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования** либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования действительна в течение 3 (трех) лет со дня выдачи органами МВД РФ.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.6. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

2.7. К педагогической деятельности не допускаются лица:

2.7.1. Лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

2.7.2. Имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 331 ТК РФ;

2.7.3. Имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления не указанные в абзаце 3 части 2 статьи 331 ТК РФ;

2.7.4. Признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

2.7.6. Лица из числа указанных в абзаце 3 части 2 статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать 3 (трех) месяцев.

Для заместителей директора учреждения, главного бухгалтера испытательный срок не может превышать – 6 (шести) месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- лицам, ранее работавшим в учреждении, уволенным с работы по любым основаниям, кроме совершения виновных действий, и возвратившимся в Учреждение на вакантные должности в течение одного года со дня увольнения;
- лицам пенсионного и предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста для назначения трудовой пенсии);
- лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лицам, избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.10. При необходимости и наличии финансовой возможности Работодатель организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, – в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях, установленных трудовым договором.

2.11. За счет денежных средств работодателя организуется профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации высвобождаемых работников, в связи с сокращением численности или штата работников и проводится, в течение 2 (двух) месяцев с момента получения работником уведомления об увольнении, под вакантные рабочие места, предоставляемые работодателем в учреждении, с которым работник находится в трудовых отношениях.

2.12. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Представителю работников Учреждения, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к

массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан также представить Представителю работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы - графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.13. Помимо случаев, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации в случае сокращения численности или штата работников учреждения имеют:

- лица предпенсионного возраста - за два года до наступления возраста для назначения пенсии;
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

2.14. В случае ликвидации учреждения или сокращения численности или штата работников по заявлению работника, предупрежденного о предстоящем увольнении, работодатель предоставляет ему время для поиска новой работы (не менее 4 часов в неделю) с сохранением заработной платы.

2.15. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.16. Лица, уволенные по сокращению численности или штата, в течение года со дня увольнения имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и время отдыха в учреждении, в частности продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, выходные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с Представителем работников.

3.2. Работодатель предоставляет работникам:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск для педагогических работников, согласно действующему законодательству продолжительностью 56 календарных дней (статья 334 ТК РФ, подпункт 3 пункта 5 статьи 47, пп.3 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера.

3.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.4. Перенос выходных дней на другие дни в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней, осуществляемый Правительством Российской Федерации, обязателен для Работодателя. Работодатель не вправе самостоятельно переносить выходные дни на другие дни.

3.5. Работодатель с учетом своих финансовых возможностей может устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников в следующих случаях:

- похороны супруга, супруги, родственников (родители, дети и другие) – 3 календарных дня;
- бракосочетание: молодоженам – 3 календарных дня, родителям молодоженов – 1 календарный день;
- рождение ребенка – 1 календарный день.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников КГБ ПОУ «Норильский колледж искусств», принятого в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Красноярского края.

Положение размещается в доступном для работников месте.

4.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Положением об оплате труда работников КГБ ПОУ «Норильский колледж искусств».

4.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера и их размеры работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников КГБ ПОУ «Норильский колледж искусств».

4.5. В связи с юбилейными датами: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет и т.д. работникам Учреждения осуществляется единовременная выплата в размере, определяемом руководителем Учреждения.

4.6. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

4.7. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 10 и 25 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковские карты работников.

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме (расчетный листок) извещает каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 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;
- размерах и основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

4.8. 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.

4.9. Работникам учреждения по решению руководителя оказывается единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (дети, родители, брат, сестра).

Единовременная материальная помощь не является заработной платой. Ее размер не может превышать **3 (трех) тысяч рублей** по каждому вышеуказанному основанию.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

- соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;
- комплектацию аптек первой медицинской помощи;
- соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда не реже 1 раза в 5 лет с обязательным ознакомлением с результатами проведенной специальной оценки условий труда работников Учреждения;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, средствах индивидуальной защиты;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, проведение инструктажа по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- 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;
- расследование с участием Представителя работников и учет в установленном законодательством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы;
- анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.2. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель обязан 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 освидетельствований 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.

5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

РАЗДЕЛ 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Исходя из финансовых возможностей, работодатель по согласованию с Представителем работников может устанавливать гарантии и компенсации, более благоприятные, чем предусмотрены трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, договором, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

6.3. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

6.4. Работникам Учреждения и членам их семей один раз в 2 (два) года за счет средств Работодателя производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда к

месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также провоза багажа весом до 30 килограммов.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Учреждении.

Работодатель оплачивает стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи - мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающими с работником, независимо от времени использования отпуска.

К членам семьи работника учреждения, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), фактически проживающие с работником.

Факт совместного проживания с работником членов его семьи подтверждается одним из следующих документов:

- паспорт гражданина Российской Федерации с отметкой о регистрации по месту жительства;
- свидетельство о регистрации по месту пребывания, выданное органами регистрационного учета;
- свидетельство о регистрации по месту жительства (для граждан, не достигших 14-летнего возраста), выданное органами регистрационного учета;
- решение суда, вступившее в законную силу.

Компенсация расходов работнику Учреждения предоставляется только по основному месту работы работника.

6.5. Работнику Учреждения, финансируемого из средств краевого бюджета, и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в пределах Российской Федерации в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 (пяти) тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом, а при его отсутствии – водным транспортом, или – не свыше 200 килограммов груза на семью при провозе багажа авиационным транспортом, или – не свыше 200 килограммов груза на семью при почтовом отправлении багажа (обыкновенной посылкой) через подразделения ФГУП «Почта России», в пределах РФ, по их выбору.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

7.1. Права и гарантии деятельности Представителя работников определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ и Красноярского края и настоящим договором.

7.2. Работодатель обязуется:

- безвозмездно предоставить Представителю работников оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также средства связи, необходимые нормативные правовые документы;

- предоставлять Представителю работников информацию о деятельности Работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора;
- предоставлять Представителю работников возможность беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в Учреждении, получать информацию и соответствующие документы о состоянии условий труда, а также иные документы, необходимые для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора, локальных актов;
- обеспечивать участие Представителя работников в рабочих группах и комиссиях, образованных в учреждении, а также включать Представителя работников в состав коллегиальных органов.

7.3. Представитель работников обязуется:

- осуществлять представительство и защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов работников учреждения, в том числе в судебных и иных государственных органах, в пределах своих полномочий;
- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора, и локальных нормативных актов в пределах своих полномочий;
- при разрешении коллективных трудовых споров отдавать предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур;
- оказывать бесплатную правовую, методическую и организационную помощь работникам учреждения в пределах своих полномочий;
- выполнять иные обязательства в соответствии с уставом, настоящим договором и действующим законодательством РФ.

РАЗДЕЛ 8. ПРИВЛЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ

8.1. Лицам, заключившим трудовой договор о работе в Учреждении и прибывшим в соответствии с этими договорами из других территорий края или субъектов РФ за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере 2 (двух) должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;
- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории РФ, а также стоимости провоза багажа в соответствии с действующим законодательством РФ и Красноярского края;
- оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 (семь) календарных дней для обустройства на новом месте.

8.2. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора о работе в Учреждении.

8.3. Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность, в случае:

- если он не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины;
- если он до окончания срока работы, определенного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока - до истечения **одного года работы в учреждении** уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за

виновные действия, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации явились основанием прекращения трудового договора.

РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий договор заключен сроком на три года с 17 мая 2018 года до 17 мая 2021 года.

9.2. Если по истечении установленного срока действия договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается Сторонами на срок не более трёх лет путем заключения дополнительного соглашения к настоящему договору.

9.3. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

9.4. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен Работодателем и Представителем работников до сведения работников в течение 3 (трех) дней после его подписания путем ознакомления работника под роспись и размещения его в доступном для всех работников месте.

Стороны обязуются разъяснять работникам положения настоящего договора, содействовать реализации их прав, основанных на договоре.

9.5. Контроль за выполнением договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.6. За неисполнение настоящего договора и нарушение его условий, стороны договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

От работодателя:

Директор
КГБ ПОУ «Норильский колледж искусств»



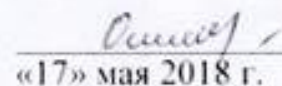
С. Н. Кулина

«17» мая 2018 г.



От работников:

Представитель работников
КГБ ПОУ «Норильский колледж искусств»

 Е.В. Осиян
«17» мая 2018 г.

Принудовано, пронумеровано и скреплено печат
Листы

Представитель работников

Евгений Осип Е.В.
« 11 » « 1100 » 2012 г.

Директор КГБ ПОУ
«Норильский колледж искусств»

С.Н. Кулина Кулина С.Н.
« 11 » « 1100 » 2012 г.



Директору КГБ ПОУ
«Норильский колледж искусств»

Кулиной С.Н.

Сообщение
по результатам экспертизы коллективного договора
Краевого государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения «Норильский колледж искусств» на 2018 – 2021 годы

По результатам экспертизы содержания коллективного договора Краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Норильский колледж искусств» на 2018 – 2021 годы от 17.05.2018 сообщаем, что в представленном коллективном договоре не выявлены несоответствия действующему законодательству.

Заместитель начальника
Управления по персоналу
Администрации города Норильска



Н.А. Колдоркина

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА

№ КД-295

«06» ноября 2018 г.

Наименование акта социального партнерства	Коллективный договор Краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Норильский колледж искусств» на 2018 – 2021 годы
Дата принятия (подписания)	17.05.2018
Период действия	с 17.05.2018 до 17.05.2021
Количество приложений	0
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	от работодателя – директор КГБ ПОУ «Норильский колледж искусств» С.Н. Кулина от работников – представитель работников КГБ ПОУ «Норильский колледж искусств» Е.В. Осиян
Сообщение регистрирующего органа к акту социального партнерства (при наличии)	от «06» ноября 2018 г.

Заместитель начальника
Управления по персоналу
Администрации города Норильска



(подпись)

Н.А. Колдоркина
(ФИО)