

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
краевого государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
«Красноярский колледж сферы услуг и предпринимательства»
на 2021 - 2023 год.

Коллективный договор принят
на общем собрании коллектива
Красноярского колледжа сферы
услуг и предпринимательства
Протокол № 3 от 29.12.2020

От работодателя:

Директор колледжа

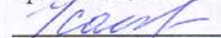
 В.В. Батурин

«30» декабря 2020 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

 Н.С. Усольцева
«30» декабря 2020 г.

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Коллективный договор

№ 4738 от «14» 2020 г.

г. Красноярск

1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Красноярский колледж сферы услуг и предпринимательства» (далее – Колледж) Батурина Владимира Вячеславовича и представителем работников в лице председателя профсоюзного комитета Усольцевой Ниной Сергеевной.

Коллективный договор заключен с целью регулирования и закрепления взаимных обязательств работодателя и работников колледжа в области трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений, установлении других, в том числе более льготных условий социальной защиты работников по сравнению с действующим законодательством.

Коллективный договор распространяется на всех работников Колледжа.

1.2. Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников Колледжа по всем условиям коллективного договора.

1.4. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе колледжа присущими профсоюзам методами и средствами, не допускать стихийных и экстремистских выступлений членов профсоюза.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора.

2. Права и обязанности работников

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными Федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав и свобод, и законных интересов;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- иные права, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Обязанности работников:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

3. Основные права и обязанности Работодателя:

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- иные права, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

3. Трудовой договор

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, который составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения,

связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

3.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.4. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.

3.5. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

3.6. В трудовой договор включаются обязательные условия, определенные Трудовым Кодексом РФ.

3.7. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым Кодексом и коллективным договором.

3.9. С 1 января 2021 года работники Колледжа могут быть приняты или переведены в один из режимов дистанционной работы:

1. Постоянная дистанционная работа

– когда сотрудник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора.

2. Временная дистанционная работа

– когда сотрудник временно выполняет свою работу дистанционно.

Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом сотрудник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день.

3. Периодическая дистанционная работа

– когда сотрудник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

3.10. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.12. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или

технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца

В случае если обстоятельства, указанные в части первой пункта 3.11, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов, то трудовой договор расторгается с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

3.13. Не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым Кодексом, коллективным договором и соглашениями.

3.14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.15. Администрация обязуется производить при необходимости сокращения численности или штата работников по возможности за счет ликвидации вакансий, увольнения временных, сезонных работников.

3.16. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, 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 выборному органу первичной профсоюзной организации 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.

3.17. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

3.18. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения не менее чем за два месяца до увольнения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.19. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют работники, перечисленные в ст. 179 ТК РФ

3.20. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

4. Защита персональных данных работника

4.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания, обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, ТК РФ и иными федеральными законами;

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника, возможно, получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК РФ и другими федеральными законами;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

8) работники и их представители должны быть ознакомлены под подпись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

10) работодатели, работники и их представители должны совместно выработать меры защиты персональных данных работников.

4.2. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие

персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

4.3. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

- определение своих представителей для защиты своих персональных данных; доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору;

- требование об исключении или исправлении неверных, или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

5. Оплата и нормирование труда.

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.2. 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 РФ.

5.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением по оплате труда, выплатах компенсационного и

стимулирующего характера работников Красноярского колледжа сферы услуг и предпринимательства, являющегося неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

5.4. Условия оплаты труда, определенные настоящим коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и видах произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

5.6. Заработная плата работнику перечисляется на указанный им счет в банке. В исключительных случаях выдается в кассе колледжа.

5.7. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику либо его доверенному лицу на основании доверенности, оформленной в установленном законодательством порядке.

5.8. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в сроки:

- 25 числа текущего месяца – за первую половину месяца;

- 10 числа следующим за расчетным месяцем – за вторую половину месяца.

Для вновь принятых работников заработная плата выплачивается 25 и 10 числа текущего месяца в размере не ниже тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время.

5.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

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

5.12. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться в следующих случаях:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также выдачей под отчет на хозяйственные цели;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

5.13. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

5.14. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

5.15. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с Федеральным законом не обращается взыскание.

5.16. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные Положением по оплате труда виды выплат независимо от источников этих выплат.

Расчет среднего заработка производится в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

5.17. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

5.18. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

5.19. Особенности порядка исчисления средней заработной платы устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.20. 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.

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

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

В соответствии со ст.236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.22. Размер компенсационных выплат, установленных при работе в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж) не может быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.23. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается в соответствии с Положением по оплате труда работников Учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.24. Сверхурочная работа в соответствии с Положением по оплате труда работников Учреждения оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.25. Ненормированный рабочий день может быть установлен приказом директора колледжа следующим категориям работников:

- руководящим работникам (заместители директора, главный бухгалтер); работникам административного персонала, учебно-воспитательному персоналу, отделу бухгалтерии.

Размер доплаты за ненормированный рабочий день устанавливается приказом директора колледжа, в процентном соотношении от оклада работника, компенсируется дополнительными днями отпуска.

5.26. В соответствии с Положением по оплате труда работников Колледжа работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- при суммированном учете рабочего времени (сторожа (вахтеры), дежурные по общежитию) - в размере не менее двойной часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

Дежурство по колледжу работниками административно-управленческого аппарата регламентируется Положением о порядке и условиях предоставления дней отдыха за дежурство в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.27. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением по оплате труда работников Колледжа.

5.28. Введение, замена и пересмотр норм труда определяются локальными нормативными актами, и должны соответствовать требованиям охраны труда и безопасности производства.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий,

обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня трудовой деятельности работниками Колледжа за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5.29. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.30. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм труда. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику.

6. Рабочее время

6.1. Рабочее время работников Колледжа регулируется разделом IV ТК РФ, а также правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Рабочее время – время, в течение которого работник должен исполнить свои трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.4. В Колледже устанавливается следующая продолжительность, и режим рабочего времени:

- руководящие и работники административного персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала (кроме сторожей (вахтеров), дежурных по общежитию) – 40-часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), режимом работы с 8.00 до 16.30, с перерывом на обед с 12.30 до 13.00, который в рабочее время не включается.

- обслуживающий персонал – сторожа (вахтеры), дежурные по общежитию – гибкий режим рабочего времени с применением суммированного учета рабочего времени, согласно графика. График объявляется работнику под подпись и вывешивается на видном месте, не позже чем за один месяц до введения в действие. Работникам устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем (ст.108 Трудового Кодекса Российской Федерации.)

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации для сторожей (вахтеров), дежурных по общежитию, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период – год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

- режим рабочего времени для преподавателей – 36-ти часовая шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в соответствии с расписанием учебных занятий;

- режим рабочего времени для воспитателей – 36-ти часовая шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, режим работы с 8.00 часов до 14 часов 30 минут, с перерывом на обед с 12.00 часов до 12 часов 30 минут, который в рабочее время не включается;

– режим рабочего времени для социального педагога, педагога-психолога, преподавателя-организатора ОБЖ, руководителя физического воспитания, методиста, старшего методиста, педагога-организатора, составляет 36 часов в неделю с двумя выходными днями, режим работы с 8.00 до 15 часов 42 минут, с перерывом на обед с 12.00 до 12.30, который в рабочее время не включается;

– режим рабочего времени для мастеров производственного обучения - 36-ти часовая шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, режим работы с 8-00 до 14-30 с перерывом на обед с 12-00 до 12-30, который в рабочее время не включается.

6.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

6.6. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (сторожа (вахтеры), дежурные по общежитию).

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

6.7. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.8. Работники, которым установлен неполный рабочий день (смена) трудятся без перерыва для отдыха и питания, если продолжительность их ежедневной работы не превышает четырех часов. Работнику, который трудится на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

6.9. Работникам в индивидуальном порядке в трудовом договоре могут быть установлены 6 шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями; иное время начала и окончания рабочего дня; смены; сдельная работа; ненормированный рабочий день; гибкий график, а также разделение рабочего дня на части.

6.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Колледжа в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

7. Отпуска

7.1. Работникам Колледжа предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

7.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем, а также работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (в ред. от 21.07.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» кроме установленных законодательством дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, в качестве компенсации устанавливается дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

7.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

7.5. В соответствии с Постановлением правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» педагогическим работникам Колледжа, устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам Учреждения на основании личного заявления может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года.

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

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику колледжа в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется без сохранения заработной платы.

7.6. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

7.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

7.8. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

7.9. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

7.10. 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.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- 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;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.11. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

7.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

7.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

7.14. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала

этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель, по письменному заявлению работника, обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

7.15. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы колледжа, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

7.16. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

7.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.18. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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.

7.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

7.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

7.21. 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 на основании письменного заявления работника Колледжа предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением средней заработной платы:

- работникам в случаях регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- работникам, имеющим детей школьного возраста, в День знаний 1-го сентября, предоставляется выходной день с сохранением средней заработной платы.

8. Условия труда и отдыха работающим женщинам и молодежи

8.1. Работодатели обеспечивают социальную защиту труда женщин и лиц с семейными обязанностями согласно действующему законодательству.

8.2. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

8.3. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

8.4. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, им устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст. 93 ТК РФ).

8.5. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков), для чего:

а) проводить первоочередную специальную оценку условий труда рабочих мест женщин и подростков по условиям труда;

б) выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин и подростков, установленных Постановлением Совмина - Правительства РФ от 06.02.1993 N 105;

в) ограничивать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 253 ТК РФ);

г) исключать применение труда лиц моложе 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью (ст. 265 ТК РФ).

8.6. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

8.7. Гарантии женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренные частью 2 ст.259 ТК РФ, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

8.8. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки,

предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

9. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

9.1. Взаимоотношения сторон осуществляются в соответствии с ФЗ РФ от 12.01.96г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ и действующим законодательством РФ.

9.2. Краевая территориальная организация и первичная организация Профсоюза имеет право беспрепятственно и бесплатно получать от работодателя информацию по вопросам, связанным с организацией и оплатой труда и социально-экономическим развитием колледжа, руководствуясь при этом постановлением Правительства РФ от 5 декабря 1991 года №35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

9.3. Работодатель обеспечивает представителям Профсоюза:

- возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в колледже для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.4. Работодатель безвозмездно предоставляет выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации, действующей в колледже:

- помещение для проведения заседаний, хранение документов, а также возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте;

- одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи, транспорт и необходимые нормативные правовые документы.

9.5. Работодатель предоставляет членам выборного профсоюзного актива, не освобожденным от основной работы, свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (до 8 часов в неделю), член профкома освобождается от основной работы с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, а также в работе Пленумов, Президиумов выборных органов, и кратковременной профсоюзной учебы, с оплатой командировочных расходов.

9.6. Работодатель предоставляет работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их выборных полномочий, прежнюю работу (должность), или с согласия работника, другую равноценную работу (должность).

9.7. Работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере не менее 0,3% от начисленного фонда оплаты труда в течение года.

9.8. Работодатель ежемесячно и бесплатно при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза:

- отчисляет членские профсоюзные взносы из заработной платы в размере 1% и перечисляет их: 50% - первичной профсоюзной организации предприятия, 50% Краевой территориальной организации профсоюза;

- учитывая, что на предприятие распространяется действие отраслевого тарифного Соглашения работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза отчисляет денежные средства из заработной платы в размере 1% и перечисляет их первичной профсоюзной организации колледжа.

- Работодатель обеспечивает осуществление финансовой деятельности первичной профсоюзной организации через счета бухгалтерского учета колледжа на основании Соглашения, заключенного между колледжем и первичной профсоюзной организацией.

9.9. Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники колледжа в соответствии с коллективным договором.

9.10. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами, которого они являются, а председатель профкома, его заместитель только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10. Права и обязанности профсоюзного комитета

Права профсоюзного комитета:

- получать всю необходимую информацию, необходимую для контроля и экспертизы, выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (ст.370 ТК РФ);
- инициировать и участвовать в судебных заседаниях по поводу невыплаты заработной платы;
- организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора в соответствии с ТК и Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Обязанности профсоюзного комитета:

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращениях в Комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до трудового коллектива;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников организации;

- постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, вышестоящих профсоюзных органов, событиях профсоюзной жизни.

11. Охрана труда

11.1. Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно – гигиенические, лечебно – профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

11.2. Гарантии осуществления права работников на охрану труда и обеспечения единого порядка регулирования отношений в области охраны труда между работодателем и работниками Предприятия установлены Трудовым кодексом РФ:

- Работники обязаны проходить предварительный и периодический медосмотр (ст.213 ТК РФ) в соответствии с утвержденным перечнем. Приложение 1 к коллективному договору;

- Работодатель обязан обеспечить безопасность труда работников на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ);

- Работодатель в соответствии с установленными нормами обязан обеспечивать своевременную выдачу сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ). Приложение 2 к коллективному договору.

- Работодатель в соответствии с установленными нормами обязан обеспечивать смывающими и обезвреживающими средствами (ст.221 ТК РФ). Приложение 3 к коллективному договору.

11.3. Работодатель обеспечивает:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществление технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

- проведение организационной и технической политики, направленной на безопасные условия труда;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами содержащих нормы трудового права;

- условия для выполнения работниками требований, норм и правил по безопасной эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, механизмов и ведению всех видов технологических процессов;

- разработку и своевременное выполнение мероприятий по приведению условий труда на рабочих местах в соответствие с требованиями безопасности и гигиены труда;

- проведение обучения, инструктажа, стажировки на рабочем месте, а также беспрепятственный допуск для проведения общественного контроля по охране труда;

- содействие участию соответствующих органов Профсоюза в проведении расследований аварий и несчастных случаев на производстве;

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в колледже осуществляется в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год;

- проведение за счет собственных средств периодических, предварительных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников Колледжа, предусмотренных органами здравоохранения и Государственной санитарно-эпидемиологической службой РФ;

- своевременную и бесплатную выдачу работникам сертифицированной спецодежды, спецобуви, смывающих, обезвреживающих и других средств индивидуальной защиты в соответствии с условиями труда и установленными нормами;

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви;

- проведение специальной оценки условий труда рабочих мест. Проведение специальной оценки рабочих мест проводится в соответствии с порядком, утвержденным Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

- проводит оценку профессиональных рисков всех рабочих мест и информирует работников о существующем риске повреждения их здоровья (ст.212 ТК РФ),

- заключение договоров на обязательное медицинское страхование от несчастных случаев, связанных с производством и профессиональных заболеваний в соответствии с Законом РФ №125 ФЗ от 24.07.1998 года;

- сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по их вине;

- рассмотрение и принятие мер по предложениям соответствующих органов Профсоюза, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости;

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях.

- Работник обязан:

Соблюдать требования охраны труда; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

-немедленно извещать своего непосредственного или выше стоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе проявления признаков острого профессионального заболевания (отравления);

-проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст.214 ТК РФ).

11.4. Профсоюз:

- проводит выборы уполномоченных по охране труда, участвует в создании комиссии по охране труда, проводит обучение уполномоченных и членов комиссии по охране труда, оказывает консультативную помощь;

- контролирует и принимает необходимые меры по обеспечению спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими средствами;

- систематически проверяет выполнение работодателем предложений, замечаний требований уполномоченных, комиссий по охране труда;

- постоянно осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства об охране труда, иных нормативных правовых актов в области охраны труда;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве;

- выходит в государственные органы с предложениями о внесении дополнений и изменений в нормативные правовые акты по охране труда;

- оказывает консультативную помощь работникам по вопросам условий и охраны труда, защиты интересов работников по предоставлению льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда, а также в случае последствия от получения травм в результате несчастных случаев, связанных с выполнением трудового процесса.

12. Социальные гарантии, льготы, компенсации

12.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

12.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

12.3. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

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

В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

12.5. Работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, работодатель возмещает расходы, связанные со служебными поездками в общественном транспорте (кроме такси) в сумме фактически произведенных расходов.

12.6. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

12.7 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

12.8. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

12.9. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника,

исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

12.10. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

12.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

12.12. При расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией организацией, либо сокращении численности или штата работников организации уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населением при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

12.13. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

12.14. За время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

12.15. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда (при условии прохождения и завершения специальной оценки условий труда):

- выплачивается дополнительно 4% к должностному окладу работника.
- предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере не менее 7 календарных дней работникам условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

- устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени -36 часов в неделю.

13. Материальная поддержка работников

13.1. Единовременная материальная помощь работникам Колледжа оказывается по решению директора Колледжа в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

Выплата единовременной материальной помощи работникам Колледжа производится на основании приказа директора Колледжа, выплата производится из бюджетных средств.

13.1. Материальная поддержка работников колледжа предусматривает выплаты в связи с тяжелыми жизненными ситуациями. Работникам колледжа выплачивается:

- разовая материальная помощь штатным работникам Колледжа в случае смерти близких родственников (супруг(а), дети, родители, родители супруга(и)), в случае

длительной болезни самого работника в размере до двух величин базового оклада при наличии финансовых средств за счет внебюджетных источников финансирования;

- разовая материальная помощь семье штатного работника Колледжа в случае смерти самого работника в размере до двух величин базового оклада при наличии финансовых средств за счет внебюджетных источников финансирования.

13.2. Кроме того, работником Колледжа выплачиваются:

13.2.1. Единовременная поощрительная выплата в связи с выходом на пенсию по возрасту. Размер выплаты исчисляется от базового оклада работника без учета повышающего коэффициента и зависит от стажа работы в Колледже:

- при стаже работы от 10 до 15 лет размер выплаты составляет до двух величин базового оклада;

- при стаже работы от 15 до 20 лет размер выплаты составляет до трех величин базового оклада;

- при стаже работы свыше 20 лет размер выплаты составляет до четырех величин базового оклада.

Указанные выплаты производятся только при наличии финансовых средств за счет внебюджетных источников финансирования.

13.2.2. Единовременная поощрительная выплата штатным работникам колледжа, впервые вступающим в брак, а также при рождении ребенка в размере до двух величин базового оклада. Указанные выплаты производятся только при наличии финансовых средств за счет внебюджетных источников финансирования.

13.2.3. Единовременная поощрительная выплата штатным работникам колледжа – юбилярам в честь 50-летия, 60-летия (женщины), 65-летия (мужчины) в размере до двух величин базового оклада.

Указанные выплаты производятся только при наличии финансовых средств за счет внебюджетных источников финансирования.

13.2.4. Работникам колледжа производятся также выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением по оплате труда, выплатах стимулирующего и компенсационного характера работников колледжа.

14. Гарантии компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

14.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

14.1.1. Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом их последующих курсах соответственно – по 50 календарных дней;

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

- для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

14.1.2. Отпуск без сохранения заработной платы.

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям – 15 календарных дней;

- работникам – слушателям подготовительных отделений для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

14.1.3. Работникам, обучающимся по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц;

- работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения, один раз в учебном году оплачивается проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;

14.1.4. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка, но не ниже минимального размера оплаты труда.

При этом, по соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

14.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

14.2.1. Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсах - по 40 календарных дней;

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца;

- для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

14.2.2. Отпуск без сохранения заработной платы.

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям – 10 календарных дней;

- работникам, обучающимся по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц;

14.2.3. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения, один раз в учебном году оплачивается проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

14.2.4. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка, но не ниже минимального размера оплаты труда.

При этом, по соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

14.3. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

14.3.1 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

14.3.2. К дополнительным отпускам, предусмотренным п.п.13.1.1; 13.2.1, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

14.3.3. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

15. Социальное и пенсионное страхование.

15.1. Работодатель обязуется:

15.1.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

15.1.2. Своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

15.1.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, (ст. 15 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»), а также другие социальные фонды.

15.1.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания (за исключением профессиональных заболеваний) в соответствии с действующим законодательством.

15.3. Исчисление пособий по временной нетрудоспособности, его назначение и выплата работникам осуществляется в соответствии с общими правилами, установленными нормативными правовыми актами о пособиях по государственному социальному страхованию.

15.4. Работникам на случай временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за первые 3 дня, временной нетрудоспособности, пособие выплачивается за счет средств работодателя. Исчисление среднего заработка, при расчете пособия, проводится в соответствии с действующим законодательством РФ.

16. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор и разрешение споров, возникающих в процессе реализации коллективного договора

16.1. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

16.2. Разрешение разногласий по выполнению данного коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

16.3. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществлению контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом.

17. Контроль и ответственность сторон за выполнение коллективного договора

17.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами в процессе его реализации.

Информация о выполнении коллективного договора рассматривается на собраниях трудового коллектива предприятия не менее одного раза в календарный год.

Информация о ходе выполнения коллективного договора сторонами предоставляется, по требованию одной из сторон не позднее 10 календарных дней.

17.2. При условии выполнения коллективного договора работники отказываются от проведения забастовок и других акций, связанных с приостановкой выполнения трудовых обязанностей, как формой защиты своих трудовых прав.

17.3. Ответственность сторон в процессе реализации коллективного договора регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, ФЗ Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другим законодательством Российской Федерации.

18. Срок действия коллективного договора

18.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в действие с 01.01.2021 по 31.12.2023.

18.2. Настоящий коллективный договор может быть продлен по письменному соглашению сторон на следующий срок, но не более чем на три года.

18.3. При реорганизации, ликвидации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, ликвидации.

18.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования предприятия, расторжения трудового договора с руководителем предприятия.

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