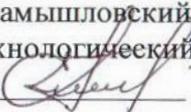


Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Камышловский гуманитарно-технологический техникум»

Коллективный договор

на 2018 –2021 годы

Утвержден на собрании трудового коллектива
протокол № 2 от «09» апреля 2018 г.

От работодателя:
Директор ГБПОУ СО
«Камышловский гуманитарно-
технологический техникум»
 Е.Е. Бочкарева

От работников:
Представитель трудового
коллектива
 Е.В. Чудинова

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ СО «Камышловский гуманитарно-технологический техникум».
- Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 г. г.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются:
- Работодатель – Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Камышловский гуманитарно-технологический техникум» (далее – КГТТ) в лице его директора **Елены Еварестовны Бочкаревой**;
 - работники – физические лица, работающие в КГТТ на основе трудового договора в лице представителя трудового коллектива **Елены Васильевны Чудиновой**.
- 1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.
- 1.4. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:
- равноправие сторон;
 - уважение и учет интересов сторон;
 - заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
 - содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
 - соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
 - полномочность представителей сторон;
 - свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
 - добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
 - реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
 - обязательность выполнения Коллективного договора, соглашений;
 - контроль за выполнением принятого Коллективного договора, соглашений;
 - ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора, соглашений.
- 1.5. Социальное партнерство осуществляется в формах:
- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
 - взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
 - участия работников, их представителей в управлении КГТТ;
 - участия представителей работников и Работодателя в досудебном разрешении трудовых споров;

- создания на паритетных началах постоянно действующих совещательных и координационных органов;
 - участия сторон в управлении внебюджетными социальными фондами;
 - принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-трудовых отношений;
 - иных формах, не противоречащих действующему законодательству.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования КГТТ, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором, либо переизбрания представителя трудового коллектива, подписавших настоящий Коллективный договор.
 - 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) КГТТ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
 - 1.8. При смене формы собственности КГТТ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
 - 1.9. При реорганизации или смене формы собственности КГТТ любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
 - 1.10. При ликвидации КГТТ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
 - 1.11. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с **01 апреля 2018 года по 31 марта 2021 года**. По договоренности сторон срок действия данного Коллективного договора может быть продлен на три года.
 - 1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном законодательством, а также на основе взаимной договоренности в соответствии с п. 11.8. настоящего Коллективного договора.
 - 1.13. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
 - 1.14. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.
 - 1.15. Стороны согласились, что нижеследующие локальные нормативные правовые акты Работодатель принимает по согласованию с представителем трудового коллектива:
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение об оплате труда работников;
 - соглашение по охране труда;
 - положение о материальном стимулировании работников;
 - положение о комиссии по стимулированию работников КГТТ;
 - положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников КГТТ.
 - 1.16. Стороны на паритетной основе создают контрольную комиссию, которая дважды в год (июнь, декабрь) анализирует ход выполнения Коллективного договора и доводит до сведения коллектива работников информацию об этом. Представители от Работодателя назначаются приказом директора, представители работников избираются на общем собрании трудового коллектива.
 - 1.17. Стороны договорились:
 - что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания;
 - представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
 - 1.18. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.
 - 1.19. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

2. Трудовые отношения и обеспечение занятости

- 2.1. Трудовые отношения работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», Уставом КГТТ и регулируются трудовым договором. Трудовой договор заключается в письменной форме. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.
- 2.2. Стороны договорились, что работники могут выполнять в КГТТ работу по совместительству на основании трудового договора, в котором обязательно указано, что работа является совместительством. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ст. 282 ТК РФ). Трудовой договор по совместительству на работах с вредными и (или) опасными условиями труда подлежит прекращению, если в результате оценки условий труда основная работа стала быть связана с такими же условиями.
- 2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника КГТТ по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 2.4. Работодатель обязуется не привлекать внешних совместителей при неполной занятости штатных работников соответствующей квалификации.
- 2.5. Работодатель обязуется при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом КГТТ, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, Положением о материальном стимулировании работников и иными локальными нормативными актами, действующими в КГТТ и относящимися к трудовой функции работника.
- 2.6. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.7. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо по личной инициативе работника.
- 2.8. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника или на время выполнения определенной работы.
- 2.9. Стороны договорились, что работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию со дня, указанного в заявлении помимо условий, установленных ст. 80 ТК РФ, также в случаях:
 - болезни близких родственников, препятствующей продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами (близкими родственниками считаются: супруг (супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении работника);
 - переезда жены или мужа на работу в другую местность;
 - зачисление в образовательную организацию;
 - выход на пенсию.

3. Особенности регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками

- 3.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в РФ».
- 3.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- 1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
 - 2) имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или 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, а также против общественной безопасности;
 - 3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
 - 4) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
 - 5) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.
- 3.3. Лица, 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, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.
- 3.4. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в пункте 3.2.
Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.
- 3.5. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 астрономических часов в неделю. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников по должностям определены правилами внутреннего трудового распорядка КГТТ.
- 3.6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

- 3.7. Распределение учебной нагрузки производится в начале учебного года. Объем учебной нагрузки, педагогической работы больше или меньше нормы часов за ставку, устанавливается с письменного согласия педагогического работника.
- 3.8. В интересах социальной защиты, стимулирования, профессиональности, результативности, творческой деятельности и материальной заинтересованности педагогических работников, при установлении учебной нагрузки на новый учебный год Работодателю необходимо руководствоваться следующими правилами:
- для педагогических работников должна сохраняться преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (группах);
 - верхний предел учебной нагрузки преподавателей среднего профессионального образования не должен превышать 1440 часов в год;
 - при укомплектовании штата техникума и распределении учебной нагрузки между педагогическими работниками следует отдавать предпочтение работникам, имеющим наиболее высокий уровень квалификации и образования.
- 3.9. Педагогическая работа лицами, выполняющими ее помимо основной работы в КГТТ, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам иных предприятий и организаций, предоставляется только в том случае, если педагогические работники соответствующего направления подготовки, для которых КГТТ является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 3.10. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, а также в период временной нетрудоспособности (болезни), устанавливается на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.
- 3.11. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.
- 3.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году, по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, классов-комплектов (групп).
- 3.13. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам программам, сокращения количества классов (групп).
- В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.
- 3.14. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменения объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (ст. 74 ТК РФ).
- 3.15. Если педагогический работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- 3.16. Прекращение трудового договора с педагогическими работниками техникума может производиться по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ и другими основаниями, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами;
- 3.17. Трудовой договор с педагогическим работником может быть расторгнут по дополнительным основаниям:
- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава КГТТ;
 - 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

- 4.1. Стороны пришли к соглашению, что:
- 4.1.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).
- 4.1.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации определяет Работодатель (ст. 196 ТК РФ).
- 4.1.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий, специальностей определяется Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации каждый год с учетом перспектив развития образовательной организации (ст. 196 ТК РФ).
- 4.2. Работодатель обязан:
- 4.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников и переподготовку работников в соответствии с планом повышения квалификации не реже чем 1 раз в 3 года для каждого работника.
- 4.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность - оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, установленных Положением о служебных командировках.
- 4.2.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.
- 4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 ТК РФ.
- 4.2.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту остался не более 1 года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.
- 4.2.6. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности, педагогическому работнику сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:
- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
 - возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.2.7. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестаций педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. № 276, и по ее результатам устанавливать работникам повышенные оклады, ставки заработной платы за квалификационную категорию со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.3. Педагогические работники по желанию проходят аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, на основании его письменного заявления.

4.4. Педагогические работники, не имеющие квалификационной категории, один раз в 5 лет обязаны пройти аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией КГТТ.

4.4.1. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

4.4.2. С представлением, информацией о дате, месте и времени проведения аттестации работник должен быть письменно ознакомлен работодателем под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации.

4.4.3. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую или нижеоплачиваемую должность), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

4.5. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших за период работы с момента последней аттестации активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добившихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет КГТТ может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности педагогического работника за период работы с момента последней аттестации в качестве результатов

профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности согласно перечню должностей (приложение №2), в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

4.6. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестаций педагогических работников, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

4.7. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в КГТТ на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно приложению № 2.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных организациях, ему также могут быть установлен повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно приложению № 2.

Повышение должностного оклада, ставки заработной платы за квалификационную категорию по педагогическим должностям, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, осуществляется на основании личного заявления работника и решения аттестационной комиссии КГТТ.

4.8. В КГТТ создается система наставничества. Предусмотреть в Положении об оплате труда КГТТ доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере 10% оклада (должностного оклада), ставки.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в Профком информацию о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Стороны договорились, что применительно к КГТТ высвобождение является массовым, если в течение 90 календарных дней увольнению подлежит 10 и более процентов работников КГТТ. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения численности или штатов работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

5.2. По договоренности сторон трудового договора Работодатель обязуется предоставлять предупрежденным о высвобождении работникам время на поиск другой работы в течение рабочей недели.

- 5.3. Стороны исходят из того, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника (ч. 1 ст. 180 ТК РФ), а при отсутствии такой работы – иную имеющуюся в КГТТ вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья (ч. 3 ст. 73 ТК РФ).
- 5.4. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязуется по ее заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок ее трудового договора до окончания беременности (ст. 261 ТК РФ).
- 5.5. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе, помимо указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют лица:
- которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;
 - проработавшие в КГТТ свыше десяти лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;
 - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - председатели первичной профсоюзной организации;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
 - работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.
- 5.6. Выходное пособие выплачивается работникам в случаях и размерах определенных ст. 178 ТК РФ.
- 5.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 5.8. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет. Педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в КГТТ.

6. Рабочее время и время отдыха

- 6.1. При регулировании рабочего времени в КГТТ стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленной законодательством с учетом специфики труда отдельных категорий работников. Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований статьи 99 ТК РФ (сверхурочная работа – по инициативе Работодателя).
- 6.2. Предельная допустимая продолжительность сверхурочной работы стороны договорились считать 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 6.3. Режим рабочего времени в КГТТ определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Представителем трудового коллектива и профсоюзным комитетом (Приложение №1);
- 6.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, устанавливаемых за ставку заработной платы,

объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них.

- 6.5. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 6.6. Рабочее время, время отдыха и оплата труда для женщин, работающих в сельской местности, определяется с учетом установленных для них постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»: сокращенной 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;
одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.
- 6.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего более 2-х перерывов между занятиями в течение недели.
- 6.8. Привлечение работников КГТТ в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома. Работа в выходной или нерабочий праздничный день сверхурочно оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).
- 6.9. Привлечение работников КГТТ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом техникума, правилами внутреннего трудового распорядка КГТТ, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.
- 6.10. Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам КГТТ предоставляются в соответствии со статьями 114,115 ТК РФ.
- 6.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (приложение №3).
- 6.12. Педагогическим работникам, по соглашению с Работодателем не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.
- 6.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам КГТТ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии со статьей 117 ТК РФ с учетом результатов специальной оценки условий труда.
- 6.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам инвалидам продолжительностью 2 дня, предоставляются в соответствии со статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995 года №181 «О социальной защите инвалидов в РФ».
- 6.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам КГТТ с ненормированным рабочим днем, предоставляются в соответствии со статьей 119 ТК РФ (приложение № 4).
- 6.16. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяются статьями 122, 123 ТК РФ в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (согласия) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

- 6.17. Если работника не устраивает время отпуска, установленное в графике, он вправе не позднее, чем за две недели просить Работодателя это время изменить. Удовлетворенная просьба оформляется письменно и является обязательным приложением к графику отпусков. При неудовлетворении просьбы Работодатель обязан направить работнику мотивированный отказ, который может быть обжалован в органах по рассмотрению трудовых споров.
- 6.18. График отпусков является основанием для издания приказа о предоставлении отпуска. Издание приказа является обязанностью Работодателя.
- 6.19. Запрещается:
- повторный перенос перенесенного отпуска;
 - не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;
 - не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.20. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124,125 ТК РФ.
- 6.21. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и согласия Работодателя может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.
Не допускается замена части отпуска денежной компенсацией:
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
 - работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - беременным женщинам.
- 6.22. Стороны пришли к соглашению, что работник по письменному заявлению имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 128, 263 ТК РФ):
- в связи со свадьбой детей работника – до трех календарных дней;
 - смертью близких родственников – до пяти календарных дней;
 - рождением ребенка – пять календарных дней;
 - родителям первоклассников – 1 день 1 сентября.
- 6.23. 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).

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда всех работников КГТТ устанавливаются работодателем в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ СО «КГТТ» (далее-Положение) к коллективному договору (приложение №5).

7.2. Размер, порядок и условия оплаты труда работников образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, ставки заработной платы работника и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

7.3. Штатное расписание утверждается руководителем КГТТ по согласованию с Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

7.4. Оплата труда работников КГТТ включает в себя:

- 1) размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 Положения об оплате труда;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 Положения об оплате труда и Положении о материальном стимулировании работников КГТТ (приложение №6).

7.5. При определении размера оплаты труда работников образовательной организации учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательного учреждения;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

7.6. Работодатель в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно по согласованию с представителем трудового коллектива и профкомом, в пределах средств на оплату труда определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

7.7. Преподавательская работа в том же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

7.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7.10. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7.11. По результатам специальной оценки условий труда устанавливаются компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При последующем улучшении условий труда (по заключению экспертной комиссии) размер выплат уменьшается или отменяется полностью.

7.12. Работодатель обязуется:

- предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись;
- производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;
- выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на лицевой счет работника. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 число месяца;
- извещать каждого через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях, произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате ко дню выдачи заработной платы.

7.13. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

7.14. Оплата труда за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со ст.152 ТК РФ.

7.15. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному времени (фактически выполненной им работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад, ставку заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 152, 153 ТК РФ) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

7.16. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму часов рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

8. Гарантии и компенсации

Стороны договорились о том, что работодатель:

8.1. Предоставляет право льготного пользования 50% от стоимости, но не ниже себестоимости, следующими услугами:

- автомобильные услуги (не более 2 раз в год);
- платное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, реализуемым в техникуме, при стаже работы в техникуме не менее 3-х лет.

8.2. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания образовательной организации, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20% до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данный повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

- 8.3. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 8.2. было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

- 8.4. При увеличении расходов на оплату труда за счет средств областного бюджета, в первую очередь, производить индексацию заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов. В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников. Работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

- 8.5. Начисляет и выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 средней заработной платы за время простоя по вине работодателя, в размере не менее 2/3 заработной платы, оклада (должностного оклада) за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, а в случае приостановки деятельности КГТТ по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора, заработная плата выплачивается в размере среднего заработка.

- 8.6. Размер должностного оклада, ставки заработной платы подлежит повышению на 25% работникам филиала техникума, расположенного в р.п. Пышма, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25% работнику, принятому на одну из должностей, указанных в приложении №9 к Положению об оплате труда работников КГТТ, в случаях если работник имеет:

высшее или среднее профессиональное образование (в том числе, дополнительное), соответствующее требованиям к квалификации по занимаемой должности, установленным квалификационными справочниками или профессиональными стандартами, либо иными нормативными правовыми актами, действовавшими на момент принятия работника на должность;

высшее или среднее профессиональное образование не по занимаемой должности и не имеет дополнительного образования в области, соответствующей направлению деятельности, но назначен (или может быть назначен) на соответствующую должность по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения согласно пункту 9 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н;

педагогическим работникам, окончившим в соответствии с законодательством СССР и РСФСР педагогические классы при средних общеобразовательных школах, приравненным по оплате труда к лицам, окончившим педагогические училища.

8.7. Оказывать материальную помощь при наличии внебюджетных источников финансирования или экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- 1) в связи со смертью близких родственников: муж, жена, дети, родители – 3000 рублей;
- 2) в связи со стихийными бедствиями, кражами; пожарами – 5000 рублей;
- 3) в связи с тяжелой болезнью – 5000 рублей;
- 4) в связи с рождением ребенка – 3000 рублей;
- 5) в других случаях с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь оказывается семье работника в случае его смерти. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника. Размер выплаты может быть увеличен по согласованию с профкомом в связи с отягчающими обстоятельствами каждого конкретного случая.

8.8. Техникум в установленном порядке перечисляет в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а также пенсионные взносы со всех видов и форм оплаты труда.

8.9. Ежегодно выдает денежные средства в размере не менее 15000 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы за счет прибыли от внебюджетной деятельности.

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

9.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции услуг.

9.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, (приложение № 7).

9.1.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда с последующим проведением мероприятий по улучшению условий труда работников КГТТ (приложение №8).

9.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в КГТТ.

9.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

9.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

9.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и

коллективной защиты.

- 9.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (приложение № 9).
- 9.1.9. Проводить за счет средств работодателя обязательную вакцинацию работников столовой и буфета в филиале, а также прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров с сохранением среднего заработка.
- 9.1.10. Выдавать своевременно и бесплатно мыло, смывающие и обезвреживающие средств (приложение №10).
- 9.1.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:
 - ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
 - осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
 - выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
 - выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.
- 9.1.12. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:
 - исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
 - по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.
- 9.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.
- 9.1.14. Включать в комиссию по приемке КГТТ к новому учебному году представителя профкома.
- 9.2. 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 замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
 - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.
- 9.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и представителей работников в количестве не менее 5 человек.
- 9.4. Работникам КГТТ при выделении путевки в санатории – профилактории работодателем предоставляются дни для лечения по данной путевке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работник указанные дни может оформить ежегодным основным оплачиваемым отпуском либо отпуском без сохранения заработной платы.

10. Права и обязанности представителя трудового коллектива.

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы работников КГТТ по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, настоящим Коллективным договором.
- 10.2. Заключать коллективный договор и дополнительные соглашения к нему
- 10.3. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.
- 10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.6. Участвовать в работе комиссий КГТТ по материальному стимулированию работников, распределению педагогической нагрузки, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и др.
- 10.7. Осуществлять контроль за соблюдением правил проведения аттестации педагогических работников.
- 10.8. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:
 - согласование вопросов, касающихся оплаты труда работников (ст. 135 ТК РФ);
 - согласование перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения, с работников КГТТ (ст. 193 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.
- 10.9. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с представителем трудового коллектива следующие локальные нормативные акты:
 - 1) Положение об оплате труда работников КГТТ;
 - 2) Правила внутреннего трудового распорядка;
 - 3) Положение о материальном стимулировании работников КГТТ;
 - 4) Положение о комиссии по стимулированию работников КГТТ;
 - 5) Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников КГТТ.

11. Заключительные положения

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 3 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.
- 11.3. Стороны договорились, что совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива.
- 11.4. Совместно рассматривают в 15-дневный срок все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешений – забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, в порядке, установленном законодательством.

- 11.7. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.
- 11.8. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся в следующем порядке: дополнения и изменения обсуждаются Работодателем, и представителем трудового коллектива на основе взаимных консультаций, принимаются на общем собрании трудового коллектива и оформляются в виде дополнительного соглашения к Коллективному договору с соблюдением порядковой нумерации. Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор не допускается во время проведения коллективных переговоров по разработке проекта нового Коллективного договора.