

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ «АНАПСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»

с «29» июня 2017 г. по «28» июня 2020 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Анапа» Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <u>29.06.2017</u> № <u>71-Г</u>
ОТДЕЛ ТО ОТ ЦЗН
<small>наименование должности, подпись, Ф.И.О.</small>

И.Д. СПЕЦ.

Л.С. Анлабердина

СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной профсоюзной
организацииФ.И. Габриелян

«29» июня 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор ГБПОУ КК АСТ

И.В. Чернышов

«29» июня 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края «Анапский сельскохозяйственный техникум»****принят на 2017 – 2020 годы**

Протокол от 19.06.2017 г. № 2

Должность руководителя – директор

Ф.И.О. – Чернышов Иван Владимирович

Вид отрасли – образование

Основной вид деятельности – обучение

Форма собственности – Краснодарский край

Численность работников всего – 137 в т.ч. женщин – 104, несовершеннолетних – 0
ОКВЭД – 80.22.21

Представитель работников – Габриелян Фридрих Иванович

Наличие службы охраны труда – нет, ответственный по охране труда – Гринько
Илья АлександровичФонд на охрану труда (из Соглашения по охране труда на текущий год) –
328 500,00 руб.

Приказ о проведении Дня охраны труда: 245/ОД, № 02.11.2016 г.

Юридический адрес организации: 353440, Краснодарский край, город-курорт
Анапа, ул. Черноморская, 11, тел. 8 (86133)4-39-95Фактический адрес организации: 353440, Краснодарский край, город-курорт
Анапа, ул. Черноморская, 11, тел. 8 (86133)4-39-95

Адрес электронной почты организации: agricoll@bk.ru

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края «Анапский сельскохозяйственный техникум»

Выписка из протокола
общего собрания работников
г-к Анапа

от «19» июня 2017 г.

№2

Председатель – Ф.И. Габриелян.
Секретарь – Е.А. Грачева

Всего численность работников 137 человек
Присутствовали 76 человека

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О подведении итогов ранее действующего коллективного договора (информация прилагается).
2. О принятии коллективного договора на 2017–2020 годы.

ГОЛОСОВАЛИ (ТАЙНО):

за 76 чел.,
против __-__ чел.,
воздержались __-__ чел.

РЕШИЛИ:

- 1.1. Принять к сведению информацию о выполнении ранее действующего коллективного договора.
- 1.2. Принять коллективный договор на 3 года (2017–2020 гг.).

Председатель



Ф.И. Габриелян

Секретарь



Е.А. Грачева

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых, экономических и профессиональных отношений в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Анапский сельскохозяйственный техникум».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Краснодарского края «О социальном партнерстве», Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», закона Краснодарского края от 16.07.2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» с учетом Краснодарского краевого трехстороннего соглашения и Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2016-2018 годы (далее – Отраслевое соглашение).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

«Работодатель» в лице директора Чернышова Ивана Владимировича
и «Работники» в лице Габриеляна Фридриха Ивановича, именуемый далее первичная профсоюзная организация.

1.5. Первичная профсоюзная организация, действующая на основании устава, является полномочным представительным органом работников учреждения, ведущим переговоры от их имени, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников государственного бюджетного образовательного учреждения профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Анапский сельскохозяйственный техникум» ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым и региональным соглашениями.

1.7. Отношения между сторонами основываются на следующих принципах социального партнерства (ст. 24 ТК РФ):

- уважение и учет интересов друг друга;
- равноправие сторон;
- реальность принимаемых на себя обязательств;
- стремление достигать согласованных решений;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

- обязательность выполнения кол- лективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллек-

тивного договора.

1.8. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с первичной профсоюзной организацией, с учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.9. Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является успешная работа учреждения.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, его заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуется Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

1.10. Работодатель обязуется учитывать мнение первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов.

В случае возникновения коллективного трудового спора, стороны договорились использовать для его разрешения примирительные процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Если стороны не пришли к соглашению в ходе примирительных процедур, коллективный трудовой спор будет разрешаться в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.10. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения, первичная профсоюзная организация не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов.

1.11. Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

1.12. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние нормы.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации, а также расторжения договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. Коллективный договор вступает в силу с «29» июня 2017 г. и действует до «28» июня 2020г. За три месяца до окончания установленного срока действия договора стороны рассматривают вопрос о продлении срока действия или о заключении нового коллективного договора (ст. 43 ТК РФ).

2. Основные права и обязанности сторон

2.1. Работодатель обязуется (ч. 2 ст. 22 ТК РФ):

2.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- 2.1.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, а также осуществлять мероприятия направленные на их улучшения;
- 2.1.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 2.1.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 2.1.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами;
- 2.1.7. Создавать (выделять) квотируемые рабочие места для инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан Российской Федерации и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Краснодарском крае, проведения на них специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки (согласно постановления муниципального образования г-к Анапа «Об утверждении перечня организаций муниципального образования г-к Анапа, которым устанавливаются квоты для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы»);
- 2.1.8. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 2.1.9. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 2.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 2.1.11. 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 РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- 2.1.12. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;
- 2.1.13. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2.1.14. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышения дисциплины труда и профессионального уровня работника, создавать условия для роста производительности труда;
- 2.1.15. Рассматривать представления первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства, и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 2.1.16. Представлять первичной профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 2.1.17. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в формах (ст. 53 ТК РФ):
- учета мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором;
 - проведения первичной профсоюзной организацией консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждения с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждения с первичной профсоюзной организацией планов социально-экономического развития учреждения;
- участия в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.2.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.2.2. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

2.2.3. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены):

- управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям;
- локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с первичной профсоюзной организацией.

2.2.4. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.2.5. Добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

2.2.6. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.3. Работник обязуется (ч. 2 ст. 21 ТК РФ):

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.3.4. Выполнять функциональные обязанности, установленные нормы труда;

2.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.3.6. 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;

2.3.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.4. Работодатель имеет право (ч.1 ст. 22 ТК РФ):

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.4.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.3. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.4.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.4.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, 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 учреждения.

2.5. Первичная профсоюзная организация имеет право:

2.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений.

2.5.2. Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и, связанных с трудом, экономическим вопросам, в частности:

- о реорганизации и ликвидации учреждения;
- о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, Уставом, коллективным договором.

2.5.3. Вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

2.6. Работник имеет право на (ч.1 ст.21 ТК РФ):

2.6.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.6.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.6.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.6.5. 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;

2.6.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.6.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

2.6.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.6.9. Участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.6.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.6.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.6.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.6.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.6.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами

3. Регулирование трудовых отношений

3.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору).

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с:

- коллективным договором;
- уставом учреждения;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- положением о работе с персональными данными работников;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

3.3. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, отраслевым соглашением, коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух 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 (ч. 1 ст. 67 ТК РФ).

3.4. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

3.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.6. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, приказом Минтруда РФ от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

3.6.1 Место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале или ином обособленном структурном подразделении работодателя, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

3.6.2. Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой

работнику работы). В трудовом договоре в обязательном порядке оговариваются все виды поручаемой работнику работы.

В случае поручения работнику учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.6.3. Дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.

3.6.4. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника учреждения, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера. При этом конкретизируются условия осуществления выплат:

компенсационного характера (наименование и размер выплаты, а также факторы, обуславливающие ее получение);

стимулирующего характера (наименование выплаты, перечень показателей оценки эффективности деятельности, значения показателей, периодичность, размер выплаты).

3.6.5. Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя, - прописывается конкретное время работы работника).

3.6.6. Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник учреждения принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

3.6.7. Условия, определяющие, в необходимых случаях, особенности работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

3.6.8. Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.6.9. Продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска работника учреждения. При предоставлении работнику учреждения ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительного отпуска с указанием оснований для предоставления дополнительного отпуска;

3.6.10. Меры социальной поддержки.

3.6.11. В случае отсутствия в трудовом договоре данных условий, эти условия включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.7. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

3.8. Работодатель и работник обязуются выполнять условия настоящего коллективного договора и заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе

требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 60 ТК РФ).

3.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебных групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

3.10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться директором техникума, определяется министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – самим директором техникума.

Педагогическая (преподавательская) работа директора техникума по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

3.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органа управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.12. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

3.13. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (часть 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ (ст. 72.1 ТК РФ).

3.15. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

3.16. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить высвобождаемому работнику все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

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

3.18. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

3.19. При смене собственника имущества учреждения, изменении подведомственности, реорганизации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

3.20. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

4. Обеспечение занятости. Подготовка и дополнительное профессиональное образование

Работодатель обязуется:

4.1. Сообщать в письменной форме первичной профсоюзной организации о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в первичную профсоюзную организацию проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

4.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 3 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

4.6. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

4.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.8. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

4.9. Обеспечить получение образования высвобождаемыми работниками до наступления срока расторжения трудового договора.

4.10. Направлять на профессиональное обучение или для получения дополнительного профессионального образования педагогических работников не реже одного раза в 5 лет, стажировки не реже одного раза в 3 года.

4.11. Предусматривать выделение средств в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников.

4.12. В случае направления работника для получения образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.13. В первоочередном порядке направлять на профессиональное обучение или для получения дополнительного профессионального образования педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

4.14. Предоставлять гарантии и компенсационные выплаты работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам; работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации; работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования; работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения (ст. 173 - 176 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ).

4.15. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Трудового кодекса РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению, а также в других случаях. Финансирование осуществляется за счёт внебюджетных источников.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Стороны договорились:

4.16. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

4.17. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

4.18. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

4.19. Создать совместную комиссию по работе с молодыми специалистами, получившими среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, с целью решения социально-экономических и социальных проблем данной категории работников.

4.20. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

5. Режим труда и отдыха

5.1. Рабочее время

5.1.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

– правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией (Приложение № 1 к коллективному договору);

– графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

– другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

В учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; педагогических работников – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.1.3. Педагогическим работникам устанавливается конкретная продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.1.4. Расписание занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего по возможности перерывов между занятиями.

5.1.5. При составлении графика дежурств педагогических работников работодатель учитывает сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать

случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

5.1.6. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае») - в обязательном порядке.

5.1.7. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, устанавливаются дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

5.1.8. Работодатель привлекает работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ст. 99 ТК РФ). При этом продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

5.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника 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.

5.1.10. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст. 259, ст. 268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

5.1.11. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.1.12. Работники учреждения привлекаются к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, уставом учреждения, прави-

лами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.1.13. Работодатель привлекает преподавателей и иных педагогических работников к педагогической и организационной работе в период зимних и летних каникул в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

5.2. Время отдыха

5.2.1. В течение календарного года всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114, 122 Трудового кодекса РФ.

5.2.2. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов – 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

5.2.3. Очередность отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков по согласованию с согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.2.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за работу с вредными условиями труда и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору (приложение № 9 к коллективному договору).

5.2.5. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

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

- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;
- работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

5.2.7. 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 (ст. 124 ТК РФ).

5.2.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.2.9. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.2.10. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работникам, имеющим детей-инвалидов - до 14 календарных дней в году;
- работникам при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – до 3 дней;
- в связи с особой юбилейной датой работника (50 лет, 55, 60, 65, 70, 75 лет) - 1 день;
- работникам в связи с осуществлением ухода за больным родственником - от 3 дней до 2 недель;
- работникам, дети которых идут в первый класс - 1 день «1 сентября».

5.2.11. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине, по ее желанию, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

5.2.12. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

6. Оплата и стимулирование труда

6.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Законом Краснодарского края от 11.11.2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 «О введении от-

раслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края».

6.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры повышающих коэффициентов к ним устанавливаются в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» и от 17.11.2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

6.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение № 2 к коллективному договору).

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

6.5. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

6.6. Штатное расписание согласовывается с первичной профсоюзной организацией ежегодно.

6.7. 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. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).

6.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края».

6.9.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса РФ, приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.9.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом преподавателям и другим педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Сохранять по возможности объем учеб-

ной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

6.9.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

6.9.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с первичной профсоюзной организацией и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

6.9.6. Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

6.9.7. Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом работников под роспись завершать до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и учебных групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества учебных групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее, чем за 2 месяца (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

6.9.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, сохранять, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

6.9.9. Выплачивать преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года:

- 1) заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- 2) заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- 3) заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.9.10. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

6.9.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска устанавливать ему учебную нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

Другим педагогическим работникам переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

6.9.12. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждает с учетом мнения первичной профсоюзной организации (Приложение № 10 к коллективному договору) (ст. 136 ТК РФ).

6.9.13. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

6.9.14. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда (Приложение № 2).

6.9.15. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 8 и 23 числа путем перечисления на индивидуальные банковские счета.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.9.16. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.9.17. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой денежной компенсации за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя. Компенсация начисляется на всю положенную работнику сумму - с авансом, премией и т.д. Налогом компенсация не облагается. Размер компенсации выплатить в зависимости от действующей ставки рефинансирования Центрального банка (ст. 236 ТК РФ).

6.9.18. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст. 140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

7. Социальные гарантии и компенсации, предоставляемые работникам

7.1. Работодатель оказывает единовременную материальную помощь работникам при финансовой возможности учреждения (отсутствие просроченной кредиторской задолженности) по заявлению:

- в связи с рождением ребенка в размере до 100 % (включительно);
- в связи с регистрацией брака в размере до 100 % (включительно);
- родителям, воспитывающим детей в неполной семье, в размере до 200 % (включительно);
- родителям, осуществляющим уход за детьми-инвалидами с детства, в размере до 200 % (включительно);
- в связи с длительной болезнью в размере до 200 % (включительно);
- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети, родные братья и сестры) в размере до 200 % (включительно);
- в связи с юбилеем учреждения в размере до 100 % (включительно);
- в связи со стихийными бедствиями, кражами в размере до 100 % (включительно);

- в связи с другими обстоятельствами: многодетная семья, инвалидам и др. (по ходатайству первичной профсоюзной организации) в размере до 200 % (включительно);

Максимальная сумма материальной помощи не может превышать 30 000 рублей.

7.2. Работодатель выплачивает денежное вознаграждение:

- за многолетний труд, в связи с юбилейными датами – дня рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 со дня рождения, в том числе в связи с выходом на пенсию) в размере до 200 % (включительно);

- за достигнутые результаты в трудовой деятельности и в связи с государственными и профессиональными праздниками (День защитника Отечества, Международный женский день, День учителя) в размере до 100 % (включительно).

7.3. Размеры единовременной материальной помощи и денежного вознаграждения, указанные в пунктах 7.1. и 7.2. коллективного договора, устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и выплачиваются по решению директора.

7.4. При наличии финансовой возможности (отсутствие просроченной кредиторской задолженности) работодатель частично оказывает материальную помощь на дорогостоящее лечение работникам из собственных средств учреждения. Решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем совместно с первичной профсоюзной организацией.

7.5. В случае смерти пенсионеров учреждение оказывает материальную помощь семье умершего в размере до 6000 руб. (включительно).

7.6. Работникам возможно предоставление общежития для проживания по личному заявлению.

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

– расходы по проезду;

– расходы по найму жилого помещения;

– суточные расходы;

– иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя (ст. 167, ст. 168 ТК РФ).

7.7.1. Оплата суточных производится в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 03.02.2015 г. №52 в размере 100 рублей за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

7.7.2. При направлении работника в служебную командировку за пределы территории Российской Федерации оплата суточных производится в размерах, установленных постановлением Правительства РФ от 26.12.2005 г. № 812.

7.8. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, воспитывающие без супруга детей в возрасте до 5 лет, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, могут быть направлены в служебные командировки только с их письменного согласия. При этом указанная категория работников должна быть ознакомлена со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

7.9. Работодатель выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Средний месячный

заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.10. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)

7.11. Работодатель перечисляет своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Ведет персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Работодатель обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.12. Работодатель освобождает работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохраняется за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

8. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

8.1.1. Передает первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя или арендованные объекты культурного, спортивного, туристического назначения;

8.1.2. Обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст. 377 ТК РФ);

8.1.3. Способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

8.1.4. Сохраняет средний заработок участникам городских, районных, краевых спартакиад, художественной самодеятельности на время участия в соревнованиях;

8.1.5. Содействует в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях. В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке;

8.1.6. Обеспечивает детей работни- ков новогодними подарками.

8.2. Первичная профсоюзная организация:

8.2.1. Направляет деятельность учреждений культуры, спорта, туризма, отдыха на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей;

8.2.2. Добивается выделения для детей работников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние елки;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий;

8.2.3. Организует и проводит культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

8.3. Работодатель и первичная профсоюзная организация совместно организуют мероприятия для работников и их детей по празднованию Нового года, Международного женского дня, Дня защитников Отечества и профессиональных праздников.

9. Условия и охрана труда

9.1. В учреждении из представителей работодателя и представителей работников создается на паритетных началах комиссия по охране труда для совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. В соответствии с действующим законодательством и Положением об охране труда (приложение № 3 к коллективному договору) обеспечить безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников.

Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

9.2.2. Разрабатывать и согласовывать с первичной профсоюзной организацией Соглашение по охране труда (приложение № 5 к коллективному договору). В смету расходов Соглашения включаются мероприятия по улучшению условий и охраны труда, сокращению травматизма и профзаболеваний. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица утверждаются ежегодно.

9.2.3. Осуществлять финансирование мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения (ст. 226 ТК РФ).

9.2.4. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, по результатам которой разрабатывает мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

9.2.5. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении.

9.2.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения первичной профсоюзной организации, а также обеспечить работников другими нормативными и справочными материалами по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

9.2.7. Проводить под роспись инструктажи по охране труда в периоды, установленные действующим законодательством, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

9.2.8. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

9.2.9. Обеспечивать проведение бесплатных для работников обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинских осмотров работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 302н от 12.04.2011 г. (Приложение № 6 к коллективному договору), с сохранением за ними места работы и среднего заработка. Не допускает работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).

9.2.10. Обеспечивать приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приложение № 7), смывающих и обезвреживающих средств (приложение № 9) в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», от 12.08.2008 №416н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сельского и водного хозяйств, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», а также Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением». Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя;

9.2.11. Проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

9.2.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья

оплачивается работодателем в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы (ст.157 ТК РФ).

9.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве».

9.2.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73. Изучает причины каждого несчастного случая и выносит их для рассмотрения на рабочих собраниях и совещаниях.

9.2.15. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, а также за выполнением соглашения по охране труда.

9.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.3.1. Обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава первичной профсоюзной организации;

9.3.2. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения мероприятий по охране труда;

9.3.3. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;

9.3.4. Участвовать в расследовании несчастных случаев;

9.3.5. Помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

9.4. Работники обязуются:

9.4.1. Соблюдать требования, нормы, инструкции в области охраны труда, предусмотренные действующим законодательством и Положением об охране труда.

9.4.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда;

9.4.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;

9.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

9.4.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

10.1.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2.2. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав первичной профсоюзной организации, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав первичной профсоюзной организации, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.2.3. Согласовывать с первичной профсоюзной организацией сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять первичной профсоюзной организации информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

10.2.4. Беспрепятственно допускать представителей первичной профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

10.2.5. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет Анапского ГТО Профсоюза работников АПК РФ.

10.2.6. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших первичную профсоюзную организацию на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на расчетный счет Анапского ГТО Профсоюза работников АПК РФ денежные средства из их заработной платы в размере 50 % от установленного профсоюзного взноса.

10.2.7. Освобождать членов первичной профсоюзной организации от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

10.2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373, 374 Трудового кодекса РФ.

10.2.9. Предоставлять бесплатно в распоряжение первичной профсоюзной организации помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации учреждения и доступ к нормативной документации.

10.3. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

10.4. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения первичной профсоюзной организации согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям.

10.5. Работодатель за нарушение прав профсоюза несет ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ.

10.6. Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.6.2. Содействовать реализации Краснодарского краевого трёхстороннего Соглашения между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и администрацией Краснодарского края на 2017-2019 годы и настоящего коллективного договора.

10.6.3. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

10.6.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

10.6.5. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов учреждения в области труда и социальных вопросов, проводить их экспертизу.

10.6.6. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

11. Разрешение трудовых споров

11.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

11.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

11.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

12. Заключительные положения

12.1. В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

12.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также органом по труду, осуществившим его уведомительную регистрацию (ст. 51 ТК РФ). При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

12.3. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

12.4. Первичная профсоюзная организация содействует работодателю, при условии выполнения им коллективного договора, в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

12.5. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

12.6. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет в отдел трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями ГКУ КК «Центр занятости населения г. Анапа» для проведения уведомительной регистрации.

12.7. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в непредставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

12.8. Защита персональных данных работников учреждения регулируется Положением по работе с персональными данными работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Анапский сельскохозяйственный техникум» (приложение № 4 к коллективному договору).