

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
БУЗУЛУКСКИЙ КОЛЛЕДЖ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТРАНСПОРТА

Рассмотрен и утвержден
на конференции педагогических
и других категорий работников
«__»_____2013 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От имени работодателя –
директор БКПТ ОГУ
_____ Н.Д. Кондрачук

От имени работников – председатель
первичной профсоюзной организации
преподавателей и сотрудников
БКПТ ОГУ
_____ А.С. Плющенко

1 Общие положения

Коллективный договор (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Бузулукском колледже промышленности и транспорта федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет» (далее – колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками колледжа и работодателем в лице их представителей.

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Бузулукский колледж промышленности и транспорта федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет», именуемый далее «работодатель», в лице директора КОНДРАЧУК НИНЫ ДМИТРИЕВНЫ, представляющего интересы колледжа,

работники колледжа в лице председателя первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников колледжа ПЛЮЩЕНКО АЛЕКСЕЯ СТАНИСЛАВОВИЧА.

1.2 Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.4 Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее – РФ) равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.5 Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.6 Первичная профсоюзная организация преподавателей и сотрудников (далее – профком) обязуется:

- представлять интересы работников колледжа при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора;
- разъяснять работникам положения коллективного договора, осуществлять контроль за выполнением требований коллективного договора и иных локальных актов колледжа;

- обеспечивать реализацию прав работников при рассмотрении трудовых споров с работодателем;
- содействовать эффективной работе колледжа присущими профкому методами и средствами.

1.7 Работник колледжа обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка колледжа;
- бережно относиться к имуществу колледжа, содержать помещение и рабочее место в порядке, выполнять правила техники безопасности;
- соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности;
- принимать участие в субботниках, организуемых колледжем;
- повышать свой профессиональный и культурный уровень;
- укреплять свое здоровье, а также стремиться к здоровому образу жизни.

1.8 Во исполнение настоящего коллективного договора в колледже могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профкомом.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2 Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение

2.1 Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками колледжа, не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.2 В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

2.3 В соответствии с абз. 4 статьи 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.4 Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5 При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.6 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в колледже свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет без матери;
- родители, имеющие трех и более детей;
- высококвалифицированные специалисты.

2.7 Расторжение трудового договора с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев предусмотренных ст. 261 Трудового кодекса РФ.

2.8 Лицам, получившим уведомление об увольнении согласно п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.9 Лицам, ранее высвобожденным из колледжа в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавшим в колледже, обеспечивается приоритет приема на работу при возникновении вакансии.

2.10 Работодатель при наличии финансовых средств может выплачивать работникам выходные пособия в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с выданным медицинским заключением в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ (пункт 5 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ).

2.11 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

2.12 Работодатель в соответствии с главой 26 Трудового кодекса РФ предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

2.13 Работники колледжа могут работать по совместительству в установленном законодательством РФ порядке за пределами рабочего времени по основной должности, установленного Правилами внутреннего распорядка.

3 Рабочее время

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

Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Время начала и окончания работы работника колледжа устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего распорядка и фиксируется в трудовом договоре.

3.2 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.3 На отдельных видах работ в колледже, где невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется с согласия работника предоставлением дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.4 Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе – 6 часов.

3.5 Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.6 В колледже по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (статья 93 Трудового кодекса РФ).

3.7 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

В выходные и нерабочие праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов.

4 Время отдыха

4.1 Всем работникам колледжа предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем для работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

4.2 В течение рабочего дня работникам колледжа предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

4.3 Работникам колледжа предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который на следующий год утверждается работодателем до 15 декабря текущего года с учетом мнения профкома.

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

4.4 Для преподавательского состава вне зависимости от должности и стажа работы устанавливается ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью до 56 календарных дней. Для иных работников колледжа устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью – 28 календарных дней.

4.5 Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса РФ, а также в связи:

- с регистрацией брака работника – до пяти календарных дней;
- с регистрацией брака детей работника – до пяти календарных дней;
- со смертью родственников и близких – до пяти календарных дней;
- с рождением ребенка (мужчинам) – до пяти календарных дней;
- с переездом на новое место жительства – до пяти календарных дней;
- с уходом за больными членами семьи на время болезни – в соответствии с медицинским заключением органов здравоохранения;
- с призывом сына на военную службу (родителям) – до трех календарных дней;
- с празднованием 1 сентября (родителям первоклассников) – один календарный день;
- с членством в профкоме колледжа – до пяти календарных дней;
- с другими случаями – по соглашению между работником и работодателем.

4.6 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам колледжа в соответствии с законодательством РФ.

4.7 Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы в колледже. Отпуск предоставляется по решению Совета колледжа в зависимости от финансовых возможностей колледжа с частичной оплатой или без нее, как правило, для завершения работы над учебником или учебным пособием.

4.8 Работодатель вправе предоставить работающим в колледже женщинам по их заявлению дополнительный отпуск один день в месяц без сохранения заработной платы, если это не приводит к нарушению учебно-производственного процесса. Неиспользованные в течение месяца дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.

4.9 Для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в порядке и размере, установленном федеральным законодательством. Неиспользованные в течение месяца дополнительные оплачиваемые выходные дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.

4.10 Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по их заявлению предоставляются

ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.11 Работодатель по согласованию с руководителем подразделения предоставляет по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы:

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, – до 14 календарных дней в год;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до одного календарного месяца в год.

4.12 На работника, находящегося в отпуске, распространяются на общих основаниях единовременные выплаты, доплаты и премии.

5 Оплата труда, компенсационные выплаты и стимулирующие надбавки

5.1 Системы оплаты труда работников колледжа включают в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, и устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2 Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Положения об оплате;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

5.3 Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год, исходя из объема субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

5.4 Директор колледжа в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

5.5 Размеры должностных окладов (ставок) определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням ПКГ и выплачиваются с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течении расчетного периода – календарный месяц, год, установленный для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.6 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются ректором университета с учетом уровня квалификации и уровня профессиональной подготовки, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

5.7 Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

5.8 В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

5.9 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.10 Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, установленному в трудовом договоре, а также путем применения к заработной плате районного коэффициента.

5.11 Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат, утверждаемым Минздравсоцразвития России. В колледже устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.12 Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.13 Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.14 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.15 К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки и доплаты, направленные на стимулирование труда работников колледжа, повышение качества и эффективности их деятельности, зависящие от индивидуального вклада конкретного работника в результаты работы колледжа. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Стимулирующие выплаты устанавливаются как на определенный срок, так и в порядке разового поощрения. Выплачиваются они за счет и в пределах средств, направляемых на оплату труда из всех источников финансирования колледжа. Условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников, а также как размеры и сроки (за исключением премирования). Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат, утверждаемым Минздравсоцразвития России:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;

- за отраслевые знаки отличия.

5.16 В целях поощрения работников устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности, утвержденным Рособразованиём.

В колледже могут устанавливаться на определенный срок следующие виды надбавок и доплат стимулирующего характера:

- за высокие показатели в труде;
- за увеличение объема работ;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- за высокий профессионализм и мастерство;
- за присвоение почетного звания общегосударственного уровня или

награждение работника колледжа почетными знаками: «Почетный...», «Заслуженный...», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ» в размере до 20% от должностного оклада;

- за возложение на работника полной материальной ответственности в размере до 20% должностного оклада;

- за непрерывный стаж работы в колледже:

от 10 до 15 лет -5%

от 15 до 20 лет -10%

свыше 20 лет - 15% от должностного оклада.

5.17 Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах. Разовые стимулирующие надбавки и доплаты могут быть установлены по следующим основаниям:

- за выполнение срочных поручений, требующих труда высокой интенсивности и ответственности;

- за издание учебного пособия, программы, получивших высокую оценку и признание;

- за работу по оснащению, ремонту, установке лабораторного и хозяйственного оборудования;

- за организацию досуга, проведение праздников, вечеров отдыха и других массовых мероприятий;

- премии по результатам работы колледжа по итогам работы за квартал и год;

- в связи с государственными праздниками:

а) 23 февраля – День защитника Отечества;

б) 8 марта – Международный женский день;

в) 9 мая – день Победы (для ветеранов и участников войны).

- в связи с юбилейными датами:

а) юбилейными датами колледжа;

б) юбилейными датами работников колледжа (юбилейными датами принято считать 50, 55 (жен), 60 (муж), 70, 75 и далее каждые 5 лет.

- в связи с началом или завершением учебного года;

- за подготовку объекта к зимнему сезону;

- другие виды надбавок и выплат, устанавливаемые директором.

5.18 Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя колледжа в пределах бюджетных средств на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений колледжа и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

5.19 Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Стимулирующие надбавки могут сниматься или понижаться в следующих случаях:

- уменьшение объема работ (нагрузки);
- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- появление в нетрезвом состоянии на рабочем месте;
- нарушение правил безопасности труда и пожарной безопасности;
- нарушение правил внутреннего распорядка колледжа;
- при недостаточном поступлении в текущем периоде денежных средств колледжу.

Уменьшение или отмена выплаты оформляется приказом по колледжу на основании служебной записки руководителя соответствующего подразделения (отдела).

5.20 Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

5.21 Выплата премий и вознаграждений работникам колледжа производится в соответствии с локальными актами, разработанными и утвержденными работодателем с учетом мнения профкома.

5.22 Выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца за фактически отработанное время путем перечисления денежных средств на банковский карточный счет работника в периоды и на условиях, установленных договором банковского обслуживания.

Срок выплаты заработной платы зависит от финансирования колледжа. Срок предоставления документов-оснований для начисления заработной платы устанавливается не позднее 5 рабочих дней по пятидневной рабочей неделе до срока выплаты заработной платы за первую половину месяца и не позднее 7 рабочих дней по пятидневной рабочей неделе до срока выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

5.23 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, кроме случаев, оговоренных в статье 142 Трудового кодекса РФ.

5.24 Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

При совершении руководителем подразделения либо лицом, исполняющим его обязанности, действий (в том числе за составление документов с неточностями, за задержку в предоставлении) либо бездействия, повлекших за собой возникновение нарушения сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику или бывшему работнику, искажение персонифицированной отчетности в системе обязательного пенсионного страхования, руководитель соответствующего подразделения либо лицо, исполняющее его обязанности, несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

5.25 В случае приостановки деятельности колледжа работодатель обязуется изыскать средства на выплату заработной платы.

5.26 Работникам, уходящим в отпуск на основании утвержденного графика отпусков, отпускные и заработная плата за фактически отработанное время до начала отпуска выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

При переносе отпуска по желанию работника при условии сохранения нормального хода деятельности колледжа либо при предоставлении отпуска в первом календарном году после приема на работу, дата начала и продолжительность отпуска должна быть согласована с работодателем заблаговременно не позднее двух недель до начала отпуска.

5.27 Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК).

При совершении руководителем подразделения либо лицом, исполняющим его обязанности, действий (в том числе составление документов с неточностями, задержку в предоставлении) либо бездействия, повлекших за собой возникновение задолженности работника или бывшего работника перед работодателем, руководитель соответствующего подразделения либо лицо, исполняющее его обязанности, несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

5.28 Прочие удержания из заработной платы работника, в том числе по документам, не имеющим силу исполнительного листа для колледжа, производятся только на основании письменных заявлений работников с указанием суммы удержания, полных реквизитов получателя и месяца начала и окончания удержания. Ответственность за полноту и достоверность сведений несет работник.

Работодатель не несет ответственности за убытки работника либо задержки перечисления удержанных сумм, связанные с неточностями сведений, указанных работником в заявлении.

6 Обеспечение безопасных условий и охрана труда

6.1 Работодатель в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

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

- проведение аттестации рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда, и разработку по ее результатам мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм охраны труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

6.2 Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

- обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств работодателя вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ о труде;

- беременных женщин освобождать от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если последние не могут быть проведены во внерабочее время;

- ежегодно проводить анализ состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости с последующим изданием итогового приказа с перечнем конкретных мероприятий;

- в случае полной или частичной утраты работоспособности работником по причине производственной травмы, профессионального заболевания или гибели работника на производстве, выплачивать суммы возмещения вреда в соответствии с законодательством РФ о труде;

- выполнять в ходе проведения мероприятий по охране труда требования нормативных документов и законодательных актов по охране труда и пожарной безопасности.

6.3 Каждый работник в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями по результатам прохождения периодического медицинского осмотра (обследования) с сохранением за ним места работы (должности) и

заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования), согласно трудовому законодательству;

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, которые могут устанавливаться локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

После устранения воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не предоставляются.

6.4 Работник в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.5 Профком в области охраны труда обязуется:

- обеспечивать контроль выполнения законодательства РФ по охране труда, в том числе предоставление работнику (его семье) гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании в соответствии со ст. 184 Трудового кодекса РФ;

- осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения работодателем своих обязанностей в соответствии со ст. 19 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в колледже;

- контролировать правильность применения льгот для лиц, выполняющих работу с вредными и тяжелыми условиями труда. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах;

- участвовать в аттестации рабочих мест по условиям труда;

- участвовать в проведении смотров-конкурсов по охране труда;

- проводить разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда работниками колледжа;

- участвовать в работе комиссии по приемке в эксплуатацию отремонтированных и (или) вновь вводимых учебных и производственных объектов, а также в работе комиссий по испытаниям и приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда;

- выносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере.

6.6 В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения такой опасности (пп.4 абз.1 ст. 219 ТК РФ).

Отказ от выполнения работы возможен после письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

На время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и средний заработок (абз. 3 ст. 220 ТК РФ).

6.7 Работодатель в области охраны труда обязуется:

Обеспечивать тепловой режим в помещениях колледжа в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда, а в случае невозможности немедленного устранения нарушений:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если среднесменная температура в этих помещениях ниже нижней границы допустимой и находится в пределах 14–16 градусов по Цельсию, на основании представления совместной комиссии профкома и работодателя;

- прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если среднесменная температура в этих помещениях опускается ниже 14 градусов по Цельсию, на основании представления совместной комиссии профкома и работодателя;

- сокращать продолжительность рабочего дня на 3 часа для работающих в помещениях, если среднесменная температура в этих помещениях превышает верхние границы допустимых уровней и находится в пределах 29–31 градус по Цельсию, на основании представления совместной комиссии Профкома и Работодателя;

- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32 градуса по Цельсию, на основании представления совместной комиссии профкома и работодателя (СанПиН - 2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

6.8 За нарушение работником или работодателем требований охраны труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.9 В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда создается комиссия по охране труда, в которую входят представители работодателя и профкома. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего коллективного договора об охране труда.

7. Социальное и медицинское обслуживание работников

Работодатель и профком рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работников колледжа.

Стороны договорились:

7.1 Считать обязанностью сотрудничество в деле сохранения здоровья работников, профилактики и снижения заболеваемости, организации совместных мероприятий по оздоровлению, отдыху работников и их детей.

7.1.1 Работодатель может:

- при наличии средств приобретать путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровление для работников колледжа и членов их семей. Оплата осуществляется из расчета стоимости пребывания в санаторно-курортном учреждении одного человека в сутки и продолжительности пребывания, установленного Федеральным законом "О бюджете фонда социального страхования РФ на соответствующий год", а также исходя из предусмотренных региональным отделением фонда ассигнований страхователю на эти цели. При выделении работнику путевки на лечение работодатель предоставляет ему отпуск на срок действия путевки в счет очередного, при условии ненарушения хода деятельности университета;
- предоставлять соответствующие ходатайства работникам колледжа, имеющим детей дошкольного возраста, для получения мест в детских садах и яслях.

7.1.2 Профком может предоставить работнику – члену профсоюза (на основании Положения):

- частичную компенсацию расходов на санаторно-курортное лечение в любом медицинском учреждении РФ (не чаще чем 1 раз в 3 года);
- содействие в приобретении путевки для санаторно-курортного лечения работников и членов их семей.

7.2 Работникам колледжа оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- на погребение близких родственников;
- существенных затрат на собственное лечение или лечение детей;
- частичное возмещение вреда или материального ущерба, причиненного в чрезвычайных обстоятельствах.

В случае смерти самого работника материальная помощь оказывается его близким родственникам.

Размер материальной помощи устанавливается директором индивидуально с учетом финансовых возможностей колледжа и мнения первичной профсоюзной организации сотрудников колледжа.

Указанные выплаты осуществляются из фонда оплаты труда.

7.3 Работодатель вправе при наличии средств:

- оказывать материальную поддержку работникам, аспирантам при защите диссертаций;
- оказывать материальную поддержку малообеспеченным и неработающим пенсионерам колледжа с учетом их стажа работы в вузе, не более 1 раза в год.

7.4 Профком принимает на себя обязательства:

- создать и поддерживать базу данных о работниках, нуждающихся в социальной поддержке (тяжело болеющих, одиноких матерях, отцах, многодетных семьях, неработающих ветеранах БКПТ ОГУ и др.) с целью оказания им помощи;
- вести учет данных о работниках и их детях (сбор заявлений и медицинских справок), нуждающихся в санаторно-курортном лечении и других видах оздоровления;
- приобретать новогодние подарки для детей работников – членов профсоюза.

7.5 Работодатель и профком принимают на себя обязательства:

- по обеспечению услуг по организации питания в колледже, организации контроля ассортимента, качества продукции и культуры обслуживания;
- по социальной поддержке ветеранов: организация мероприятий, приуроченных к календарным праздникам (День основания колледжа – чествование ветеранов БКПТ ОГУ; 23 февраля – чествование ветеранов Вооруженных Сил; 8 Марта – чествование ветеранов – женщин; 9 мая – чествование ветеранов Великой Отечественной войны и тружеников тыла; 1 октября – День пожилого человека – чествование работников всех структурных подразделений старше 65 лет).

7.6 Профком обязуется выплачивать из средств профсоюзного бюджета работникам - членам профсоюза:

- премии в связи с юбилейными датами;
- материальную помощь в связи с защитой диссертации;
- материальную помощь в связи с бракосочетанием работника;
- материальную помощь в связи с рождением детей;
- материальную помощь в случае тяжелой болезни работника;
- материальную помощь в связи со смертью работника и его близких родственников (отца, матери, мужа, жены, детей);
- материальную помощь в связи с тяжелым материальным положением.

8 Жилищно-бытовое обслуживание

8.1 В целях улучшения жилищных условий работников колледжа работодатель принимает участие в программах обеспечения граждан РФ доступным жильем федерального, регионального, муниципального уровней.

9 Иные вопросы быта, культуры и спорта

9.1 Работодатель обязуется при наличии средств:

- осуществлять работу по благоустройству и озеленению территории колледжа;
- оказывать организационную и материальную помощь коллективам работников колледжа в проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий.

10 Гарантии прав профсоюзной организации преподавателей и сотрудников колледжа. Обеспечение деятельности профкома преподавателей и сотрудников колледжа

10.1 Работодатель создает необходимые условия для деятельности профкома. Стороны договорились о том, что:

10.1.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе.

10.1.2 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.1.3. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.1.4. Члены профкома включаются в состав комиссий колледжа по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по трудовым спорам, расследованию несчастных случаев на производстве.

10.1.5. Работодатель признает, что работа председателя профкома является значимой для колледжа и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

10.1.6 Работодатель гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором прав профсоюзной организации и ее деятельности. Любые должностные лица колледжа за нарушение прав и противодействие деятельности профсоюза в любых формах несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

10.1.7 Профком обязуется оказывать всестороннюю поддержку работодателю при осуществлении уставной деятельности, модернизации и развитии колледжа.

10.2 Работодатель при необходимости выделяет транспортные средства для обеспечения профсоюзной деятельности.

10.3 Членам профкома, избранным на конференции, не освобожденным от основной работы, работодатель предоставляет время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей – 12 часов в месяц.

10.4 Профком гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту интересов через профсоюзную организацию:

- проводит бесплатные консультации;
- представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других органах в случае возникновения производственных и социальных конфликтов.

10.5 Профком использует средства только для нужд членов организации:

- для оказания материальной помощи;
- для приобретения льготных путевок на оздоровление для работников и их детей;
- для решения культурных, оздоровительных и социальных вопросов коллектива колледжа;
- для организации работы профкома.

10.6 Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профкома, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников колледжа членских взносов (ст. 28 п.3 ФЗ «О профессиональных союзах») не позднее 5 дней после выплаты заработной платы.

10.7 Работники колледжа, избранные в состав профкома и не освобожденные от основной работы не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу и уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия профкома.

10.11 Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

10.12 Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

11 Заключительные положения

11.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания.

11.2 Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3 При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.4 Предложения по внесению в коллективный договор дополнений и изменений в течение срока его действия вносятся в постоянно действующую комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений), сформированную в соответствии с действующим законодательством РФ.

Разделы коллективного договора могут быть изменены и (или) дополнены по взаимному согласию сторон на основе переговоров.

Дополнения и изменения, оформленные как приложение к коллективному договору и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью.

Приложения к коллективному договору действуют в редакции с учетом внесенных изменений и дополнений.

Все последующие изменения настоящего коллективного договора в части использования финансовых и материальных ресурсов университета реализуются в рамках утвержденного ректором плана финансово-хозяйственной деятельности, а также в соответствии с законодательством.

11.5 Стороны договорились, что положения коллективного договора должны быть доведены работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания путем размещения текста коллективного договора на официальном сайте колледжа.

11.6 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

11.7 В период действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и обязуются не прибегать к разрешению коллективных трудовых споров путем организации и проведения забастовок.

В случае нарушения данного обязательства работодатель вправе принимать к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Работодатель, при соблюдении работниками условий настоящего договора, обязуется не прибегать к массовым увольнениям.

11.8 За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.9 Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.10 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования колледжа, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором колледжа.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.11 При ликвидации колледжа в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.