

Коллективный договор

**Государственной профессиональной образовательной организации
Тульской области
«Тульский сельскохозяйственный колледж имени И.С. Ефанова»**

на 2015-2017 годы

Содержание.

	Стр.
1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения.....	3
3. Рабочее время и время отдыха.....	6
4. Оплата труда.	9
5. Охрана труда.....	10
6. Социальные гарантии и льготы.....	11
7. Защита трудовых прав работников.....	11
8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.....	12
9. Контроль за выполнением трудового договора.....	13
10. Заключительные положения.	14
11. Перечень приложений к коллективному договору.	15

Раздел 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем, в лице Директора ГПОО ТО «Тульский сельскохозяйственный колледж имени И.С. Ефанова» (далее – Учреждение) Готовым О.А. и работниками учреждения в лице председателя профсоюзной организации Фатеева Н.Н.
- 1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Закона РФ «Об образовании», Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Тульской области, содержащих нормы трудового права, областным отраслевым соглашением между Министерством образования Тульской области и областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ(далее - областное отраслевое Соглашение) и распространяется на всех работников учреждения.
- 1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемые работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).
- 1.4. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем, с учётом финансово-экономического положения учреждения.
- 1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке и заключению коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников Учреждения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, областным отраслевым соглашением и нормами действующих законодательства. (ст. 36, 37, 38, 44 Трудового кодекса РФ).
- 1.6. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание работников учреждения не реже одного раза в год.
- 1.7. Соблюдение порядка учёта мнения профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечиваются в соответствии со ст. 371, 372 Трудового кодекса РФ.

Раздел 2. Трудовые отношения.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и

расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

- 2.2. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а так же может заключаться по соглашению сторон в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменном виде.
- 2.5. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором учреждения с учётом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если преподаватели учреждения, для которых он является местом основной работы, обеспечены нагрузкой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.
- 2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года возможно только:
 - а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - увеличения учебной нагрузки, в связи с производственной необходимостью или для замещения временно отсутствующего работника;
 - простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в колледже на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и других случаях);
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет или после окончания данного отпуска.

- 2.8. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.
- 2.10. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом, областным отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и 67 ТК РФ).
- 2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором учреждения. Форма трудового договора утверждается директором учреждения (приложение № 1).
- 2.12. Работодатель обязуется:
 - оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределённый срок;
 - оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключённого ранее трудового договора и с учётом положений коллективного договора (ст. 57 ТК РФ);
 - выполнять условия заключённого трудового договора;
 - изменять трудовой договор лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде (ст. 72- 75 ТК РФ);
 - рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращение численности или штата работников, по согласованию с профкомом (ст. 82 ТК РФ);
 - обеспечить преимущественное право оставления на работе при сокращении штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение имеют:
 - а) семейные работники, при наличии двух и более иждивенцев;
 - б) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - в) работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

- расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза, по инициативе работодателя, производить только после предварительного согласия с профкомом (ст. 82 ТК РФ);

- не увольнять по сокращению численности или штата работников при любом экономическом состоянии учреждения следующие категории работников:

а) в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);

б) во время пребывания работника в очередном отпуске, отпусках в связи с рождением ребенка и уходом за ребенком до трёх лет или учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

в) женщин, имеющих детей до трёх лет (ст. 261 ТК РФ).

2.13. Профсоюзная организация обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудового договора с работником;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в колледже и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что в соответствии с Трудовым кодексом РФ, для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Режим рабочего времени преподавателей, мастеров при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего чётких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 2), настоящим договором.

3.2. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускаются в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя.

Работа в выходной нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120

часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учёт сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

- 3.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.
- 3.5. К педагогическим работникам, имеющим право на ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, относятся: директор, его заместители, преподаватели, руководители физического воспитания, педагог-психолог, мастер производственного обучения, социальный педагог, педагог-организатор, методист. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 3.6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда и беременных женщин.
- 3.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.
- 3.8. Право на предоставление очередного оплачиваемого отпуска у работника по истечению шести месяцев работы у работодателя (ст.122, ч2. ТК РФ).
- 3.9. Исчисления продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случаи выплаты денежной компенсации при увольнении.
- 3.10. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя учреждения.

- 3.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (текущий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 3.12. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя. Суббота, воскресенье - выходной день.
- 3.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 3.14. Работодатель обеспечивает педагогическим работником возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно со студентами, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 3.15. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем на 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
- 3.16. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - родители и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствие ранения, контузия или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствие заболевания, связанного с прохождением военной 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;
 - проводов сына в армию-1 день;
 - матерям, имеющим детей школьников 1-3 классов, - 1 сентября.
- 3.17. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяются Министерством образования и науки РФ.
- 3.18. Работники библиотек, имеющие продолжительный стаж библиотечной работы, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 5 рабочих дней, после 20 лет непрерывного стажа – 10 рабочих дней.
- Работникам библиотек, имеющим почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», предоставляется

дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 рабочих дней, независимо от стажа работы.

- 3.19. Предоставление дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, работникам занятых на работах с вредными условиями труда (ст.117 ТК РФ).

Раздел 4. Оплата труда.

4.1. Оплата труда работников устанавливается Положением об оплате труда, принятого в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда, утвержденного постановлением Правительства Тульской области от 23.05.2014г. №263 (приложение №3).

Норма часов преподавательской работы за должностной оклад, являющаяся нормированной частью их педагогической работы составляет 720 часов в год. У непедagogических работников нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. Работодатель обязан выплачивать заработную плату в денежной форме (в рублях).

4.3. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома. Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, распискам, талонам или какими-либо другими формами оплаты. Работодатель принимает меры по обеспечению первоочередности расчетов с работником и заработной плате.

Если дни выплаты зарплаты совпадают с выходными или праздничными днями, зарплата выплачивается накануне.

При наличии задолженности по выплате заработной платы и другими выплатами, полагающимися работникам учреждения, работодатель совместно с профсоюзной организацией принимает меры по погашению этой задолженности.

4.4. Работодатель производит индексацию заработной платы в связи с изменением МРОТ, ростом потребительских цен на товары и услуги.

4.5. Стороны договорились :

Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушения в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учётом уровня квалификации замещающего работника.

Заработанная плата выплачивается работником за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является 18 число текущего месяца и 3 число следующего месяца. Работодатель обязуется выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате установленной формы.

4.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

4.5. Профсоюзы и Работодатель пришли к соглашению:

- сроки выплаты заработной платы;

- конкретный размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику - не ниже одной трёхсотой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно;
- оплату в размере средней заработной платы периода приостановки работником исполнения трудовых обязанностей по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней;

Раздел 5. Охрана труда.

5.1. Работодатель обязан:

Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере средней заработной платы.

Обеспечить за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодически медицинские осмотры (обследования) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров.

5.2. Стороны в соответствии с требованиями законодательства:

- Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течении суток информируют территориальное объединение профсоюзов, территориальную организацию представителей в комиссиях по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

- Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраной труда, органов фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении и расследования несчастных случаев профессиональных заболеваний.

5.3. Профсоюз обязан:

- Оказать 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.

- Обеспечить реализации права работника на сохранения за ним места работа (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

Раздел 6. Социальные гарантии и льготы.

6.1. Педагогические работники имеют право на:

ежемесячное бесплатное медицинское обследование и приобретение медицинских книжек за счёт средств учредителя;

право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

получение безвозмездных субсидий на жилищное строительство или приобретение жилья в порядке, установленном федеральным и региональным законодательством;

единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплаченного отпуска в размере должностного оклада по основной занимаемой должности(ст.11 ЗТО «Об образовании»).

6.2. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на ежемесячные надбавки к должностному окладу из средств бюджета области за:

Почётные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации» - в размере не менее 20% к должностному окладу;

Почётные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, - в размере не менее 15% к должностному окладу;

Отраслевые нагрудные знаки «Почётный работник образования», «Отличник народного просвещения» - в размере не менее 10% к должностному окладу.

Раздел 7. Защита трудовых прав работников.

7.1. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профкома организации в управлении учреждения предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

7.2. Профсоюзная организация имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3. Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников в составе комиссии по трудовым спорам. Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию

труда, либо процессуальных документов для обращения в суд (ст. 370 ТК РФ, ст. 29, 30 ФЗ о профсоюзах)

7.4. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзная организация будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ (глава 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров и ст. 409-418).

Раздел 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

8.1. Работодатель признаёт, что профсоюзная организация является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ и ст. 11 ФЗ №10 о профсоюзах);
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п. 1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ о профсоюзах).

8.2. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации в её деятельности (ст. 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст. 11 ФЗ о профсоюзах);
- предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчётов по согласованному перечню (СТ. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ о профсоюзах);
- безвозмездно предоставлять профсоюзной организации, действующей в колледже, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для

всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

- производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ о профсоюзах);

- распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии (ст. 375 ТК РФ);

- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от из заработка.

8.4. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных и не освобождённым от основной работы (ст. 374 ТК РФ), работникам, являющимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

8.5. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом РФ (ст. 378 ТК РФ).

8.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора учреждения осуществляется сторонами договора, их представителями постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общем собрании работников учреждения;

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

9.3. Лица, представляющие работодателя или работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных

коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены законом (ст. 55 ТК РФ)

Раздел 10. Заключительные положения.

- 10.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания.
- 10.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.
Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).
- 10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).
- 10.4. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (9 глава), иными федеральными законами.
- 10.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.
- 10.6. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 5 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников учреждения, знакомить вновь поступающих работников с ним, после их приёма на работу (ст. 50 ТК РФ).

Коллективный договор с приложениями принят на собрании работников

« ____ » _____ 201__ г.

ПОДПИСАН СТОРОНАМИ « ____ » _____ 201__ г.

Представитель работодателя.

Представитель работников.

Директор колледжа

Председатель профкома

_____ О.А. Глотов

_____ Н.Н. Фатеев

Перечень приложений к коллективному договору.

1. Трудовой договор.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение об оплате труда работников ГПОО ТО «Тульский сельскохозяйственный колледж имени И.С. Ефанова».
4. Форма расчетного листка.
5. Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам ГПОО ТО «Тульский сельскохозяйственный колледж имени И.С. Ефанова».

