

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевое государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение «Каменский педагогический
колледж»

на 2020 год – 2023 год

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании
работников «24» декабря 2020 года

Представитель работодателя:

Директор Гаевский *[подпись]*



Представитель работников:

Председатель профкома *[подпись]*

М.П.

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в Центре занятости населения
КГКУ УСЗН по Каменскому
району
г. Каменск на Обл., 2020 г.
«18» сентября 2021 года
Регистрационный номер 201
директор *[подпись]* Сердюцких В.И.
(подпись)

	регулирующий социально-трудовые отношения в образовательной организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
1.3.	Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам образовательной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими действующими законами (ст. 41 ТК РФ), Генеральным соглашением, а также отраслевым и региональным соглашениями, прилагаемыми к договору.
1.4.	Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников образовательной организации, защищающий их интересы при поведении коллективных договоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.
1.5.	Работодатель признает профсоюзную организацию образовательной организации в лице ее профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя работников. Батурину Елену Николаевну, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым, территориальным и региональным соглашениями. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. 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.
1.6.	Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.
1.7.	Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права,

	обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ.
1.8.	Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими локальными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников образовательной организации, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).
Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	
2.1.	Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы в сфере образования, прогрессивных форм образовательной организации и оплаты труда.
2.2.	<p>В этих целях работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - добиваться успешной деятельности образовательной организации, дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих; - обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта; - осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга; - сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.3.	<p>Профком обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способствовать устойчивой деятельности образовательной организации присущими профсоюзам методами; - осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде 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 образовательной организации, требовать устранения выявленных нарушений; - проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.
2.4.	<p>Обязательства работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1.	<p>Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым и региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ). Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров, согласовываются с профсоюзным комитетом.</p> <p>Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым и региональным соглашениями, коллективным договором образовательной организации.</p> <p>Регистрация трудовых договоров, присвоение им номеров, внесение дополнений и изменений в трудовой договор, сведений об ознакомлении работника с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями коллективного договора производится кадровой службой работодателя.</p> <p>При заключении трудового договора с работниками, имеющими детей инвалидов и инвалидов детства, в трудовом договоре отражается право такого работника на предоставление ему четырех дополнительных выходных дней до достижения детьми-инвалидами и инвалидами детства 18 лет с указанием порядка предоставления этих дней.</p>
------	---

При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется работнику данной организации.

3.2.

Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;
- выполнять условия заключённого трудового договора;
- при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ сообщать в письменной форме об этом выборному органу первичной профсоюзной организации, службе занятости с указанием должности, профессии, специальности, условий оплаты труда каждого конкретного работника 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.

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

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

- при сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п.2 ст.81 ТК РФ) издать соответствующий приказ, в котором перечисляются конкретные организационно-штатные мероприятия, а также назначаются ответственные за их проведение исполнители (в основном - сотрудники кадровой службы, отдела оплаты и организации труда);

- использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (добровольный уход на пенсию работников пенсионного возраста, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);
 - предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;
 - предоставить по письменным заявлениям работников отпуска без сохранения заработной платы (*добровольность – обязательное условие*).
 - обеспечить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с последующим трудоустройством как в данной, так и в других организациях (*при финансовой возможности за счет средств работодателя*).
 - отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни ;
 - ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
 - приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
 - использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца – *применяется как временная мера, альтернативная увольнению*;
 - расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;
- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации следующие категории работников:
- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
 - во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
 - лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
 - женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
 - работающих инвалидов;
 - лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в данной организации;
 - одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-

	<p>летнего возраста;</p> <ul style="list-style-type: none"> - информировать увольняемых работников о порядке увольнения, а также предоставляемых им гарантиях и компенсациях согласно ТК РФ, Закону о занятости населения, заключенному трудовому или коллективному договору. - предоставлять за 2 месяца до увольнения работникам свободное время для осуществления поиска нового места работы (возможно с частичным и полным сохранением среднего заработка) – <i>продолжительность этого времени согласовывается с работодателем;</i> - при финансовой возможности оказывать материальную помощь.
3.3.	<p>При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. <i>Под квалификацией понимается уровень знаний и практических навыков по соответствующей профессии, должности. Квалификация зависит от образования, стажа работы по специальности. Понятие производительность труда включает в себя количественные и качественные показатели результатов труда, добросовестное отношение к работе. О результатах труда работников можно судить по данным о своевременном и качественном выполнении заданий, поощрениях и наказаниях.</i></p>
3.4.	<p>При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); - лицам, в семье которых нет других работников с

самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ).

Преимущественное право на оставление на работе также предоставляется:

- авторам изобретений (ст.35 Закона СССР от 31.05.91 №2213-1 «Об изобретениях в СССР»);

- супругам военнослужащих в государственных организациях, воинских частях (ст.10 Федерального закона от 27.05.98 №76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей на работе, куда они поступили впервые после увольнения с военной службы, а также одиноким матерям военнослужащих, проходящих военную службу по призыву (ст.23 Федерального закона от 27.05.98 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с лучевой нагрузкой, вызванные последствиями чернобыльской катастрофы, лицам, получившим инвалидность вследствие чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в зоне отчуждения в 1986 - 1990 годах, а также лицам, эвакуированным из зоны отчуждения и переселенным из зоны отселения, другим приравненным к ним лицам (ст.14 Закона РФ от 15.05.91 №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

- лицам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (ст.2 Федерального закона от 10.01.2002 №2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»).

Несоблюдение порядка увольнения в части, касающейся учета преимущественного права на оставление на работе, влечет восстановление уволенного работника на работе.

Персональное предупреждение работников под роспись о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца (ст.180 ТК РФ). В отношении отдельных категорий работников сроки предупреждения сокращены: работники, заключившие трудовой

	<p><i>договор на срок до 2-х месяцев, предупреждаются не менее чем за 3 календарных дня (ст. 292 ТК РФ); работники, занятые на сезонных работах – не менее чем за 7 календарных дней (ст. 296 ТК РФ).</i></p> <p><i>Работники, находящиеся в отпуске, на учебе, в командировке, болеющие или отсутствующие на работе по другим уважительным причинам, предупреждаются о предстоящем увольнении после возвращения на работу.</i></p>
3.5.	<p align="center">Дополнительные мероприятия по обеспечению занятости в УСЛОВИЯХ КРИЗИСА</p> <p align="center">Работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в условиях последствий мирового финансового кризиса проводить собрания трудового коллектива с целью информирования работников о ситуации в организации и возможных мерах по ее исправлению, а также предотвращения роста социального напряжения внутри коллектива. - при принятии решения о введении режимов неполного рабочего времени, временной приостановке работы (простое), предоставлении работникам отпуска без сохранения заработной платы сообщать в письменной форме об этом в центр занятости населения в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (п.2 ст.25 Закона о занятости населения). - наладить взаимодействие с центром занятости населения и администрацией города (района) в целях осуществления разработки и реализации комплекса мероприятий по организации содействия занятости увольняемых работников и предотвращению негативных последствий для рынка труда. - информировать центр занятости населения о возобновлении приема на работу - представление в центр занятости населения сведений о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) в случае выхода организации из кризисной ситуации.
3.6.	<p align="center">Профком обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем норм действующего законодательства при осуществлении в организации мероприятий по высвобождению работников, угрозы массового увольнения, установлении неполного рабочего времени, временной приостановке работ, вынужденном предоставлении отпусков без сохранения заработной платы. Недопущению ущемления прав граждан, особо нуждающихся в социальной защите (инвалидов,

	<p>беременных женщин, женщин, имеющих малолетних детей и т.д.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - обмениваться с органом по труду и занятости населения муниципального образования информацией в сфере труда и содействия занятости населения. Вырабатывать совместные действия по снижению напряженности на рынке труда в рамках системы социального партнерства; - информировать и консультировать работников организации по вопросам трудового законодательства и содействия занятости населения, о реализации дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда муниципального образования; - проводить информационную работу среди членов профсоюза о возможностях опережающего обучения, временного трудоустройства при угрозе массового увольнения, предоставляемых программой; - оставлять на профсоюзном учете высвобождаемых работников до их трудоустройства с целью использования ими льгот и гарантий, действующих в организации; - предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ); - инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации 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; - участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.
--	---

Раздел 4. Рабочее время

4.1.	<p>Стороны договорились: Соблюдать требования закона о продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю, для педагогических работников не более 36 часов.</p> <p>Максимальная учебная нагрузка штатным преподавателям составляет в организации не более 1440 часов.</p> <p>Работодатель распределяет учебную нагрузку преподавателей и других педагогических работников, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности</p>
------	--

педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

При распределении учебной нагрузки (педагогической нагрузки) учитывается: сохранение преемственности учебных групп и объема нагрузки, стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года, уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения учебных групп.

Нормы времени для расчета объема учебной работы в организации разрабатываются работодателем и доводятся до сведения преподавательского состава не позднее, чем за 2 месяца до окончания предыдущего учебного года.

Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, как правило, не допускающего значительных перерывов между учебными занятиями. Продолжительность суммарной аудиторной нагрузки в один рабочий день не должна превышать без согласия преподавателя 8 академических часов.

Время зимних и летних каникул обучающихся, не совпадающее с очередным отпуском преподавателей, считается рабочим временем для педагогического состава, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель привлекает их к учебно-методической, педагогической, организационной и воспитательной работе в пределах рабочего времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для библиотечной, учебно-методической работы и повышения квалификации.

Учебная нагрузка распределяется с учетом мнения профкома.

4.2.	Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).
4.3.	К работе в выходные и нерабочие праздничные дни

привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя.

Работник вправе приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок свыше 15 дней. Срок исчисляется с даты, следующей за днем выплаты заработной платы, установленной коллективным (трудовым) договором.

Работник обязан выйти на работу на следующий день после получения письменного уведомления работодателя о готовности выплатить задержанную заработную плату.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. Стороны договорились:

Время отдыха работник вправе использовать по своему усмотрению. В перерывы для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены) работник вправе покинуть территорию организации, использовать время отдыха для посещения торговых организаций, лечебного учреждения и т.п.

Еженедельными выходными днями:

- при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье ;
- при шестидневной рабочей неделе – воскресенье,
- при сменной работе согласно графику сменности (оба выходных дня подряд).

Перерывы для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены), их продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, которые принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.2. Продолжительность ежегодного отпуска для каждого из работников - 28 календарных дней, для педагогических работников – 56 календарных дней, который может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем, как при утверждении графика отпусков, так и в течение календарного года.

Работникам в возрасте до 18 лет продолжительность

	<p>ежегодного основного оплачиваемого отпуска - не менее 31 календарного дня</p> <p>Работникам, имеющим инвалидность, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - не менее 30 календарных дней.</p>
5.3.	<p>Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.</p> <p>Утвержденный график отпусков размещается в доступном для ознакомления с ним каждого работника месте.</p> <p>О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.</p> <p>В удобное для работника время предоставляется отпуск:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работникам в возрасте до 18 лет; • женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; • по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам; • совместителям – одновременно с отпуском по основной работе.
5.4.	<p>Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:</p> <p>за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);</p> <p>за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);</p> <p>за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ).</p>
5.5.	<p>Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен (по заявлению работника):</p> <ul style="list-style-type: none"> • в случае временной нетрудоспособности работника; • при несвоевременной оплате времени отпуска, • при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.
5.6.	<p>Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.</p> <p>На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск (кроме перечисленных в ст. 128 ТК</p>

	<p>РФ, работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по случаю свадьбы работника – до 5 календарных дней; - по случаю свадьбы детей работника – до 2 календарных дней; - смерти ближайших родственников – до 5 календарных дней; - работающим инвалидам – до 60 календарных дней; - при рождении ребенка – до 5 календарных дней; - для сопровождения детей младшего школьного возраста в 1 й класс – 1 календарный день. <p>Работодатель предоставляет дополнительный неоплачиваемый отпуск членам профкома за выполнение профсоюзной работы (3 дня).</p>
5.7.	<p>Оплата отпусков.</p> <p>- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с п. 1, 2, 3, 6 ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.</p>
<p>Раздел 6. Оплата и нормирование труда</p>	
6.1.	<p>Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).</p>
6.2.	<p>Оплата труда работников организации производится на основе Положения об оплате труда работников, Положения о компенсационных выплатах работникам, Положением о выплате стимулирующих надбавок работникам, Положением об оценке качества и результативности труда работников (ст.ст. 135, 143 ТК РФ), согласованным с профсоюзным комитетом.</p> <p>Должностные оклады руководителей, специалистов устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.</p>
6.3.	<p>Месячная заработная плата работника отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.</p>
6.4.	<p>Системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, работодатель устанавливает по согласованию с</p>

профсоюзным комитетом организации (ст. 135 ТК РФ).

Ночной считается смена, если не менее 40% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Работодатель обязуется:

- обеспечивать оплату труда работников, работающих в режиме неполного рабочего времени, пропорционально фактически отработанному времени исходя из того, что месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), составляет не менее утвержденного минимального размера оплаты труда;

- не оплачивать время простоя по вине работника (ст. 157 ТК РФ), если иное не будет предусмотрено настоящим коллективным договором;

- оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере; (работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере) (ст.ст. 152, ТК РФ);

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

- оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

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

- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

- выплачивать премию по согласованию с профсоюзным комитетом;

- выплачивать работникам организации вознаграждение по итогам работы за год, учебный год, квартал.

Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором организации.

Стороны договорились выплату заработной платы организации производить конкретно в следующие сроки:

	<p>Дата выплаты зарплаты</p> <p>I половина (аванс) – не позднее 15-го числа текущего месяца, II половина (окончательный расчет) – 30-го числа текущего месяца.</p> <p>Если первый день выплат совпадает с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня или на следующий за выходными днями рабочий день. Аванс выплачивается в размере не менее 40 % от всей заработной платы.</p> <p><i>Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома организации.</i></p> <p><i>При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ);</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца; - производить выплату заработной платы в денежной форме.
6.5.	<p>Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.</p> <p>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, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).</p> <p>В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.</p>
6.6.	<p>Поощрение работников организации за добросовестное исполнение ими своих трудовых обязанностей (в связи с юбилейными датами особо выдающимися достижениями высокими результатами труда и т.д.) осуществляется согласно Положения об оплате труда работников.</p>
6.7.	<p>Работникам организации, уходящим на заслуженный отдых по достижении пенсионного возраста, при наличии финансовых средств работодатель по представлению профкома может выплачивать единовременное пособие за добросовестный труд из бюджетных ассигнований при наличии фонда экономии оплаты</p>

	<p>труда в зависимости от общего стажа работы в размере:</p> <ul style="list-style-type: none"> - свыше 10 до 15 лет -- от 3000,00 (три тысячи) рублей до 6000,00 (шесть тысяч) рублей; - свыше 15 до 20 лет -- от 4000,00 (четыре тысячи) рублей до 8000,00 (восемь тысяч) рублей; - от 21 и свыше лет – от 5000,00 (пять тысяч) рублей до 10000,00 (десять тысяч) рублей. <p>Юбилеям – работникам организации (женщинам и мужчинам при достижении пенсионного возраста), и не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, при наличии финансовых средств Работодателем выплачивается единовременное вознаграждение в размере от 2000,00 (две тысячи) рублей до 5000,00 (пять тысяч) рублей.</p> <p>Размер доплаты устанавливается приказом работодателя.</p>
6.8.	Работодатель осуществляет принятие локальных нормативных актов, устанавливает системы оплаты труда с учетом письменного мнения профкома (статьи 135, 371, 372 ТК РФ).
	Особенности применения систем нормирования труда в организации
6.9.	Работодатель обязуется: <ul style="list-style-type: none"> - совместно с профкомом определить условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства; - извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).
6.10.	Работодатель обязуется: <ul style="list-style-type: none"> - совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов организации по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ.
6.11.	Профсоюзный комитет обязуется: <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу; - требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда; - обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в

части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. Охрана труда

7.1.	<p>Работодатель обязуется:</p> <p>Создать на паритетной основе с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, сбора предложений к разделу коллективного договора об охране труда и соглашению по охране труда (ст. 218 ТК РФ)</p>
7.2.	<p>Создать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, за счет средств организации обеспечивать их нормативными правовыми актами по охране труда в соответствии со спецификой своей деятельности, за счет средств организации и (или) средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, организовывать их обучение по специальной программе в аккредитованных учебных центрах и предоставлять необходимое время в течение рабочего дня для выполнения возложенных на них функций с сохранением среднего заработка.</p>
7.3.	<p>Установить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзного комитета и представителям профсоюза в комиссиях по охране труда организации, не освобожденным от основной работы, следующие дополнительные социально-трудовые гарантии:</p> <ul style="list-style-type: none">- привлечение их к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу, увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета. <p>Рассматривать, сообщать о результатах рассмотрения и принятых мерах в соответствующий профсоюзный орган в</p>

7.4.	<p>недельный срок со дня получения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - требования профсоюзного (технического или правового) инспектора труда, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзного комитета о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников; - обязательного для рассмотрения представления профсоюзного инспектора труда, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзного комитета об устранении выявленных нарушений трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
7.5.	<p>Предоставлять профсоюзным инспекторам труда и уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзного комитета информацию о состоянии условий и охраны труда, о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, о риске повреждения здоровья работников и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения по охране труда и контроля за их выполнением (статьи 21, 22, 212, 370 ТК РФ).</p>
	<p>Рассматривать результаты расследования каждого несчастного случая на производстве с участием профсоюзного комитета для принятия мер, направленных на предупреждение производственного травматизма (ст. 230 ТК РФ).</p>
7.6.	<p>Направлять копии актов о расследовании групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаев на производстве вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве формы Н-1 в соответствующие краевые отраслевые организации профсоюза для анализа состояния и причин производственного травматизма и разработки предложений по его профилактике (ст. 230-1 ТК РФ).</p>
7.7.	<p>Выдавать работникам бесплатно сертифицированные средства индивидуальной защиты при занятости на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями в соответствии с Перечнем (ст.221 ТК РФ).</p>
7.8.	<p>Обеспечить за счет средств организации проведение обязательных периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными</p>

условиями труда в соответствии с Контигентом профессий и работ, согласованным с органами Роспотребнадзора (статьи 212, 213 ТК РФ).

- 7.9. В установленном порядке организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение всех видов инструктажа по охране труда, по электробезопасности и пожарной безопасности, разработку (переработку) и утверждение инструкций по охране труда по профессиям и видам работ для всех категорий работников организации, а также разделов требований безопасности жизнедеятельности в методических указаниях по выполнению практических и лабораторных работ. Проводить в сроки установленные нормативными документами, обучение и проверку знаний по охране труда специалистов и руководителей подразделений, членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных коллективом и ответственных по охране труда. Информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий, о риске повреждения здоровья и полагающихся при этом компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Организовывать работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам, содержание и функционирование в надлежащем виде и санитарно-гигиеническом состоянии всех помещений и мест общего пользования всех кабинетов организации в соответствии с нормами СЭС и Госпожнадзора. Обеспечивать установленный нормативами тепловой режим в помещениях организации.
- 7.10. Обеспечивать учебные кабинеты, первичными средствами пожаротушения, аптечками первой помощи с необходимым набором лекарственных средств и препаратов, а также краткой инструкцией по оказанию первой медицинской помощи. Обеспечивать пропускной режим и охрану в организации, принять меры по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций. Назначить приказом по организации во всех учебных кабинетах ответственных лиц за соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности. Обеспечивать своевременное выполнение мероприятий по подготовке зданий и сооружений организации к новому учебному году в соответствии с планом мероприятий.
- 7.11. В срок до 15 августа каждого года обязуется в пределах имеющихся финансовых средств выполнить все ремонтные

<p>7.12.</p> <p>7.13.</p>	<p>работы по подготовке учебных кабинетов организации к началу нового учебного года, а до 20 октября – все работы по подготовке к зимнему сезону.</p> <p>Обеспечивать установленный нормами и правилами охраны труда тепловой режим в помещениях организации и другие санитарные нормы условий труда;</p> <p>сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях организации на четыре часа, если температура в них находится в пределах 14-16С сохранением среднего заработка;</p> <p>прекращать работу в учебных помещениях, если температура в них опускается ниже 14С, если не представляется возможным перевод работников в другие, приемлемые по условиям помещения.</p> <p>Работодатель и Профком договорились о безусловном запрещении курения табака в помещениях, учебных кабинетах, коридорах и на лестничных площадках организации, а также на прилегающей территории к организации.</p> <p>Работодатель вправе привлекать к дисциплинарной ответственности сотрудников организации за курение в помещениях, учебных кабинетах, коридорах и на лестничных площадках организации, а также на прилегающей территории к организации.</p>
---------------------------	--

Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

<p>8.1.</p>	<p>Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 16 лет), по их просьбе, от ночных смен; - не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 16 лет.
-------------	--

Раздел 9. Социальные гарантии и льготы

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

<p>9.1.</p>	<p>Работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию; - своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
-------------	---

- внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

- при наличии финансовых средств Работодатель оказывает материальную помощь работникам организации:

на чрезвычайные ситуации;

на длительную болезнь работника;

на поздравления пенсионеров и сотрудников с юбилейными датами через СМИ;

бесплатно выделять транспортное средство на похороны пенсионера, работника, близких родственников работника (с оплатой ГСМ за счет средств работника);

выделять денежные средства, при наличии финансовых средств, для проведения праздников «День учителя», «Новый год», «8 Марта», встречи ветеранов педагогического труда из внебюджетных средств.

9.2. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за распределением и использованием средств, предназначенных на социальное страхование;

- организовывать предоставление льготных путевок членам профсоюзов в профсоюзные здравницы;

- проводить совместные с работодателем консультации, семинары, вносить предложения по проведению мероприятий, направленных на улучшение положения работников.

- содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- осуществлять различные виды материальной поддержки работников -- членов профсоюза в рамках ежегодно утверждаемой сметы;

- оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи:

с выходом на пенсию женщинам и мужчинам;

с рождением ребенка;

с вступлением в брак (1 брак);

с юбилейными днями рождения: 25,30,35,40,45,50 лет;

- оказывать материальную помощь в связи с несчастными и чрезвычайными случаями:

похороны близких родственников;

несчастные случаи (пожар, кража и т.д.);

	<p>лечение членов профсоюза и членов семьи (согласно ежегодно утверждаемой смете расходов);</p> <ul style="list-style-type: none"> - продолжать работу суда-заемного фонда, с целью выделения ссуд работникам, являющимися членами профсоюза. <p>Премировать членов профкома за активную работу в деятельности Общественной первичной организации КГБПОУ «Каменский педагогический колледж» профсоюза работников народного образования и науки РФ не более одного раза в квартал (Положение о премировании профсоюзного актива).</p>
	Культура, спорт, вопросы быта
	Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.
9.3.	<p>Работодатель:</p> <ul style="list-style-type: none"> - передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе организации объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения; - обеспечивает за счет организации техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст. 377 ТК РФ); - способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.
9.4.	<p>Профсоюзный комитет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников организации и членов их семей; - проводит организационные мероприятия по оздоровлению работников и членов их семей; - осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.
Раздел 10. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы	
10.1.	При финансовой возможности, работодатель выплачивает премию работникам, не имеющим дисциплинарного взыскания в

	<p>течение года:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по окончании календарного года; - к профессиональному празднику, 8 Марта, 23 февраля; - по окончании учебного года; - по окончании квартала.
10.2	<p>Профсоюзная организация берет на себя реализацию следующих мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выделять денежные средства на посещение членов профсоюза, находящихся на стационарном лечении (сумма определяется профкомом, согласно смете расходов).
<p>Раздел 11. Защита трудовых прав работников.</p>	
11.1.	<p>Работодатель включает представителей профкома по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).</p>
11.2.	<p>Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>Работодатель сообщает профсоюзному комитету о принятых им мерах по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, выявленных профсоюзной организацией.</p>
11.3.	<p>Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.</p>
11.4.	<p>Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату); - заключения, изменения и выполнения коллективного договора.

Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

12.1.	Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.
12.2.	<p>Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:</p> <ul style="list-style-type: none">- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ о профсоюзах);- содействия их занятости;- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;- соблюдения законодательства о труде;- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров. <p>Профсоюзная организация (профком) 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.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ о профсоюзах).</p>
12.3.	<p>В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее 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:</p> <ul style="list-style-type: none">- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ о профсоюзах);- представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а

	<p>также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ о профсоюзах);</p> <ul style="list-style-type: none"> - безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации: <ul style="list-style-type: none"> • помещение для работы профкома, проведения заседаний профкома, хранения документов; • для проведения собраний; • оборудование средства связи и оргтехники; • осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, • транспортные средства (по заявке), - предоставить возможность размещения профсоюзной информации в доступном для всех работников месте ; - содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, - 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); - не препятствовать распространению в организации печатной профсоюзной информации; - расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей; - ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1 % от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.
12.4.	<p><i>Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа .</i></p>
12.5.	<p><i>Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.</i></p>

Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора

13.1.	<p>Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии.</p> <p>Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.</p>
13.2.	<p>Стороны обязуются:</p> <ul style="list-style-type: none">- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодий и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников организации. С учетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;- обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;- предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.
13.3.	<p>Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.</p>
13.4.	<p>Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).</p>

13.5.	Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).
13.6.	По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (<i>часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ РФ о профсоюзах</i>). Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (<i>ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях</i>).

Раздел 14. Заключительные положения

14.1.	<p>Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.</p> <p>Он вступает в силу со дня подписания.</p> <p><i>Сторонам предоставлено право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет. Такое решение должно быть принято по соглашению сторон.</i></p> <p><i>Ч. 2 ст.43 ТК РФ предусматривает право сторон неоднократно продлевать действие коллективного договора, что будет способствовать стабильности коллективно-договорного регулирования.</i></p>
14.2.	<p>Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.</p> <p>При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.</p> <p>При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.</p> <p>При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения</p>

	ликвидации (ст. 43 ТК РФ).
14.3.	Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).
14.4.	При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.
14.5.	Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в орган службы занятости населения для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 3 дней после подписания КД довести его текст до всех работников организации, ознакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).