

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Луховицкий аграрно-промышленный техникум»

(сокращённо: ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»)

на 2024-2026 годы

Принят на заседании Совета трудового коллектива 10.09.2024 года.

От работодателя:



[Signature]
Смирнов Вячеслав Николаевич
Директор ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»

«10» 09 2024 г.

От работников:

[Signature]
Спиридович Даниил Викторович
Председатель совета трудового
коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»

«10» 09 2024 г.

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в органе по труду Министерство соц. развития МО

Регистрационный номер № 1545/2024 от «04» 10 2024г.

п. Красная Пойма

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Московской области «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 23.07.2013 г. № 203 – ФЗ, Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, на 2023 - 2025 годы, заключенным в г. Красногорск 08.02.2023 г., иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», в лице директора Смирнова Вячеслава Николаевича, именуемый далее «Работодатель».

Работники ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», именуемые далее «Работники». Интересы работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» представляет Совет трудового коллектива, именуемый в дальнейшем «СТК», действующий на основании внутреннего локального акта «Положение о Совете трудового коллектива ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения;

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию образовательного учреждения, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя, СТК;

- установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам учреждения, в том числе более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Работодатель, СТК и работники учреждения признают своим долгом тесно сотрудничать для достижения успехов в совершенствовании управления образовательным процессом, повышении качества преподавания и степени безопасности в работе.

1.7. Работодатель обязан соблюдать изложенные в соответствующих разделах договора обязательства и сформулированные положения. СТК также будет действовать в соответствии с принятыми на себя обязательствами, предусмотренными настоящим договором.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

2.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник был фактически допущен к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), который оформляется в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работники имеют право обратиться в органы инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с заместителями руководителя и руководителем структурного подразделения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, уточнение места работы (с указанием структурного подразделения и его места нахождения), об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной).

2.6. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Договором, иными соглашениями являются недействительными и не могут применяться.

2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Поручение работнику дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) может осуществляться только с согласия работника, за дополнительную плату, в соответствии со статьями 602, 151 Трудового кодекса РФ.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72 ч. 1, 72 ч. 2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. При заключении трудового договора предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей – не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.9. Помимо случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание при приёме на работу не устанавливаются в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.10. Работники учреждения, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в группах, которая не считается совместительством.

При замещении должностей преподавателей работники учреждения, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций осуществляется с учетом мнения СТК и при условии, если преподаватели, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Работодатель ставит в известность СТК об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение обязательных условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Режим рабочего времени определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с СТК. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 3 дня до их введения в действие.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности не более 36 часов в неделю, для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю, для других работников - 40 часов в неделю.

Если работник имеет право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени по нескольким основаниям, то для него устанавливаются более льготные условия.

3.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет:

- для преподавателей - 720 часов в год (из расчета на 10 учебных месяцев);
- для мастеров производственного обучения — 1080 часов в год (36 часов в неделю).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре.

Изменение учебной нагрузки может быть произведено только по письменному соглашению сторон, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, что является основанием для уменьшения указанной в трудовом договоре учебной нагрузки по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Выполнение нормируемой (учебной, преподавательской) работы регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой (внеурочной) части педагогической работы регулируется планами и графиками учреждения, личными (индивидуальными) планами педагогического работника, трудовым договором.

3.4. Работники в случаях, определенных статьей 99 Трудового кодекса РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.5. По соглашению между работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением;

3.6. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. (Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка).

3.7. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; работники в возрасте до 18 лет.

3.8. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье; шестидневная с одним выходным днем; рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Конкретный режим рабочего времени работников учреждения определяется Правилами внутреннего распорядка ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

3.9. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя. Работа в выходной день оплачивается в 2-кратном размере или компенсируется отгулом.

3.10. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается при пятидневной рабочей неделе на один час – для всех работников. Сокращение работы производится как при нормальном рабочем времени, так и сокращённом.

В случае, когда режим рабочего времени работника отличается от обычного (например, работа по скользящему графику), Работодатель, исходя из ч.1 ст.95 ТК

самостоятельно учитывает особенности такого режима при решении вопроса о том, подлежит ли сокращению работа в предпраздничный день.

3.11. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

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

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии со статьями 122 - 126 Трудового кодекса РФ.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом обеспечения нормальной работы учреждения.

Работодатель не позднее чем за две недели до наступления календарного года утверждает график отпусков. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться только с согласия работника.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса РФ).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности учреждения. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и Работодателем.

3.13. Работникам учреждения при наличии средств из фонда заработной платы от иной, приносящей доход деятельности предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- в связи с бракосочетанием работника 3 календарных дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка 2 календарных дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года первого класса календарных 1 день;
- для провода детей в армию 2 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга, родителей супругов, брата и сестры 3 календарных дня.

3.14. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности учреждения и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом работодателя. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику по соглашению с работодателем и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в общий стаж работы.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка (при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Учреждения.

3.15. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.16. Стороны устанавливают ненормированный рабочий день для следующих должностей:

№ п/п	Наименование должности	Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Директор	3
2	Руководитель структурного подразделения	3

3	Заместитель директора	3
4	Заведующий хозяйством	3
5	Комендант	3
6	Водитель легкового автомобиля	3
7	Слесарь-сантехник	3

Работникам, занимающим вышеперечисленные должности, предусматривается право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней (ст.119 ТК РФ).

Работники ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» в п. Красная пойма по вышеперечисленным должностям, пользующиеся льготами на основании Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю женщинам на селе) к ненормистам не относятся и дополнительным оплачиваемым отпуском за ненормированный рабочий день не пользуются.

4. Оплата и нормирование труда

В области оплаты и нормирования труда стороны договорились:

4.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 24 числа каждого месяца – заработная плата за 1 половину месяца и 9 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц работы путём перечисления на зарплатную карту, за исключением заработной платы за декабрь, которая выплачивается до конца текущего финансового года.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, соответствующий установленным требованиям, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы,

- оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается в полном объеме не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.3. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 г. N 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения о системе оплаты труда работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

4.4. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-

квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессиональные стандарты.

4.5. Начисленная заработная плата работнику не может быть ниже минимального размера, установленного действующим Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области (далее - Соглашение о минимальной заработной плате), при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. В противном случае работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате.

В расчёт заработной платы, которая должна быть не меньше минимальной заработной платы, не включаются доплаты за выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Работникам, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате, производится пропорционально отработанному времени.

4.6. Доплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в следующем порядке/размере.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с частью второй статьи 147 Трудового кодекса РФ не может быть меньше 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.7. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности или в определенной должности) либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.8. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» производится применительно к

условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

4.9. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Минобрнауки России о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Минобрнауки России ученой степени доктора наук.

4.10. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

4.11. Средняя заработная плата руководителя техникума не может превышать среднюю заработную плату работников по организации работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) более чем в 6 раз.

4.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат (в том числе социального характера), причитающихся работнику, Работодатель выплачивает её с уплатой денежной компенсации в размере 1% действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день просрочки, начиная со дня, следующего после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

4.13. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1% действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день простоя.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте до следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.14. Работодатель производит оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка, последующие дни из Фонда социального страхования.

4.15. В случае увольнения Работника по соглашению сторон дополнительно к расчету при увольнении Работнику может выплачиваться выходное пособие в размере, не превышающем в целом трехкратный размер среднего месячного заработка Работника, из фонда экономии оплаты труда.

4.16. Работникам организации выплачиваются доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», Положением о

доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

4.17. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

4.18. Все выплаты производятся в пределах средств, выделяемых на оплату труда (фонда экономии заработной платы), при их наличии.

4.19. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.20. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

5. Труд и занятость. Развитие персонала.

5.1. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:

5.1.1. Укреплять учебно-материальную базу для производственного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями.

5.1.2. Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.1.3. Организовывать профессиональную подготовку и переподготовку работников путем профессионального обучения внутри образовательного учреждения, а также в учреждениях профессионального образования с целью продолжения ими трудовой деятельности в соответствии с потребностью образовательного учреждения.

5.1.4. Работодатель за свой счёт обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

5.1.5. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны производиться не только исходя из интересов учебного учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста работников. Работодатель принимает меры по повышению квалификации педагогических работников за счет работодателя в объеме 216 часов (для аттестации на первую и высшую категорию) и 108 часов (для соответствия занимаемой должности) в течение каждых пяти лет работы.

5.1.6. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям ставки заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.1.7. Установленная квалификационная категория по должности преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель

- старший воспитатель и др.), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.1.8. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) в случаях, установленных Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, на 2023-2025 годы.

5.1.9. Работодатель обязуется полностью оплачивать повышение квалификации работников в объёме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если данная норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

5.1.10. Разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности работников пред пенсионного и пенсионного возраста, в том числе привлечение в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности.

5.1.11. Проводить для учащихся общеобразовательных школ муниципального образования Дни открытых дверей (экскурсии) в ОУ.

5.1.12. Обеспечивать работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

5.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием СТК.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

5.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять СТК уведомление о сокращении численности и штата работников. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению – не менее чем за четыре месяца.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате ухудшения финансово-экономического положения ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

5.5. Стороны договорились установить критерии массового увольнения работников с учетом норм, содержащихся в Отраслевом региональном соглашении, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2023-2025 годы.

5.6. К массовому увольнению работников относится:

- ликвидация образовательного учреждения;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
- 10% списочного состава работников – в течение 30 календарных дней;
- 20% - в течение 60 календарных дней;
- 30% - в течение 90 календарных дней.

Работодатель обязуется в течение срока массового увольнения работников осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переподготовку или

обучение новым профессиям работников, намеченных к увольнению, и их последующее трудоустройство.

5.7. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- получение подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по образовательному учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

5.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

5.9. Изменение требований к квалификации по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника 16 занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

5.10. Стороны договорились внести в коллективный договор положения, рекомендованные Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными ч.2. ст. 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Перечень может быть расширен по договоренности сторон.

5.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

5.12. Работнику, попавшему под массовое увольнение, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в образовательном учреждении.

5.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее трех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.14. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок работодатель с учетом мнения Представительного органа обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.15. Работодатель организует для работников с целью обмена опытом посещение родственных предприятий, специализированных отраслевых выставок и пр.

6. Организация и обеспечение охраны и условий труда

Стороны договорились:

6.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.2. Осуществлять через комитеты (комиссии) по охране труда, уполномоченных по охране труда СТК, выполнение обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.

6.3. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, созданием условий для эффективной работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.4. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

6.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников образовательного учреждения, и вырабатывать меры по их улучшению.

6.6. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и СТК или иного уполномоченного работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.7. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязуется:

6.7.1. Выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (соглашение составляется в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков).

6.7.2. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023 г.) «О специальной оценке условий труда» всех рабочих мест головного подразделения и структурных подразделений.

6.7.3. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых

сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

6.7.4. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.7.5. Организовывать в соответствии с требованиями трудового законодательства проведение за счет средств ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Своевременно выделять средства на обеспечение расходов необходимых для оплаты бланков личных медицинских книжек установленного образца, укомплектование медицинских и учебных кабинетов, лабораторий, мастерских средствами табельного оснащения оказания неотложной доврачебной помощи, пожарной безопасности, капитального ремонта помещений, находящихся в аварийном состоянии в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Московской области.

6.7.6. Предоставлять возможность членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда СТК осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

Предусмотреть предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам комиссий СТК для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием и условиями охраны труда. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.7.7. Обеспечивать за счет работодателя в установленном порядке проведение:

- обучения работников, в том числе руководителей организаций, вопросам охраны труда и проверки знаний требований охраны труда;
- инструктажей по охране труда;
- обучения лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучения электротехнического персонала по программам подготовки правилам и нормам работы в электроустановках потребителей электрической энергии с периодичностью не реже 1 раза в год, а для персонала, имеющего право инспектирования электроустановок не реже 1 раза в 3 года.

6.7.8. Выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средств индивидуальной защиты, моющие, смывающие и

обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счет средств организации.

6.7.9. Предоставлять по результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда (статьи 92, 117, 147, 219 Трудового кодекса Российской Федерации; пункт 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ; пункт 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ. (Согласно указанным статьям Трудового кодекса Российской Федерации компенсационные меры для конкретного работника устанавливаются трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда).

6.7.10. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.7.11. Организовывать для работников День Здоровья в последний рабочий день перед очередным отпуском.

6.7.12. Установить дополнительно единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством (разработать порядок возмещения расходов на погребение);
- получением работником инвалидности – 5 минимальных размеров оплаты труда;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, 5 минимальных размеров оплаты труда.

6.7.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе дополнительное.

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

6.7.15. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.7.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.

6.7.17. Обеспечить тепловой режим в помещениях образовательного учреждения в соответствии с санитарными нормами и правилами. В случае невозможности обеспечения

соответствующего режима, устанавливая для работников укороченный рабочий день с сохранением за ними средней заработной платы.

6.7.18. Организовать и осуществлять контроль за соблюдением требований природоохранного законодательства в организации.

6.8. Работники обязуются:

6.8.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.8.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

6.8.3. 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).

6.8.4. 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.

7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Стороны договорились совместно разрабатывать предложения по принятию дополнительных мер социальной поддержки работников.

7.2. Работодатель оказывает работникам разовую материальную помощь по заявлениям работников, из средств иной приносящей доход деятельности (при наличии денежных средств), в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка в размере до 4000 рублей;
- в связи с регистрацией брака в размере до 4000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников в размере до 4000 рублей;
- в связи с длительной болезнью работника (более 2-х месяцев) в размере до 100% от оклада;
- при уходе в ежегодный отпуск в размере до 100% от оклада;
- по достижении следующего возраста: 50, 55, 60, 65, 70 и т.д. в размере до 4000 рублей;
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству СТК в размере от 1 до 3-х кратного минимального размера оплаты труда.

7.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

7.4. В целях материальной поддержки педагогических работников и руководителя образовательного организаций, по их заявлению, сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - до двух лет;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) - до одного года;

- по окончании длительной болезни (не менее 2-х месяцев), длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - до одного года;

- возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям - до одного года;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарноэпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - до одного года.

8. Материальная ответственность. Разрешение трудовых споров

8.1. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействие) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю:

- были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;

- были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

8.2. За исключением случаев, предусмотренных статьёй 243 Трудового кодекса РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85; с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности и это условие предусмотрено в трудовом договоре.

8.3. Не допускается дискриминация и ограничение в трудовых правах и свободах работников в соответствии с основаниями, предусмотренными ст. 3 ТК РФ, а также при наличии ВИЧ статуса у работника.

8.4. Индивидуальные и коллективные трудовые споры рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

9. Заключительные положения

9.1. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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.

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

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.3 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 (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить изменения и дополнения к настоящему коллективному договору, согласованные на совместном собрании СТК и представителя Работодателя.

9.4. 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 (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.5. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

9.6. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 39 ТК РФ.

9.7. Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения коллективного договора каждая из сторон организует самостоятельно.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.8. При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор. Стороны в этом случае обязаны провести взаимные консультации по существу представления и принять согласованное решение.

9.9. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации, а также обязуются в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.