


**Коллективный договор
государственного бюджетного
образовательного
учреждения
среднего профессионального образования
Московской области
Волоколамский аграрный техникум
«Холмогорка»
на 2015-2018 годы**

Коллективный договор
утвержден на общем собрании работников
10 ноября 2015г(протокол № 1)

Коллективный договор вступает в силу с 10 ноября 2015года

От работников
Председатель
профсоюзной организации
 Ковалевская Е.А.
10 ноября 2015г

От работодателя
Директор ВАТ «Холмогорка»
 Л.И. Малахова
10 ноября 2015



«ЗАРЕГИСТРИРОВАНО»
Отдел экономического анализа
Управления экономического развития и АПК
администрации Волоколамского
муниципального района
Рег. «В1/»/Х20^г.



г.Волоколамск 2015г.

**Коллективный договор
государственного бюджетного
образовательного
учреждения
среднего профессионального образования
Московской области
Волоколамский аграрный техникум
«Холмогорка»
на 2015-2018 годы**

Коллективный договор
утвержден на общем собрании работников
10 ноября 2015г (протокол № 1)

Коллективный договор вступает в силу с 10 ноября 2015года

От работников

Председатель

профсоюзной организации

_____ Ковалевская Е.А.

10 ноября 2015г

От работодателя

Директор ВАТ «Холмогорка»

_____ Л.И. Малахова

10 ноября 2015

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования Московской области «Волоколамский аграрный техникум «Холмогорка» (ГБОУ СПО МО ВАТ «Холмогорка»)**, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников

1.3. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются: работодатель **Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Московской области «Волоколамский аграрный техникум «Холмогорка»**, представленный в лице *директора Малаховой Любови Ивановны*, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники **Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Московской области «Волоколамский аграрный техникум «Холмогорка»**, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя *Ковалевской Елены Александровны* именуемой далее «Профсоюз», с другой стороны, действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации, именуемые далее «Работники».

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

- обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Профсоюза
- 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. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

1.6. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда и компенсационных выплат работников; механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи); выплата пособий и компенсаций; организация оздоровления работников и членов их семей; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.

1.7. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.9. Стороны, при разработке проекта коллективного договора, руководствуются обязательствами Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения.).

1.10. В случае, если в областные (федеральные) законодательные и нормативные акты, в Московское областное (региональное), в территориальное трехстороннее соглашение будут внесены существенные изменения, Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.11. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

2. Учебная и производственная деятельность

2.1. Основными целями и задачами Работодателя являются:

а) удовлетворение потребностей Московской области в специалистах со средним профессиональным образованием, повышении квалификации и профессиональной переподготовке;

б) формирование у обучающихся гражданской позиции и трудолюбия, развитие ответственности, самостоятельности и творческой активности;

в) сохранение и преумножение нравственных и культурных ценностей общества, формирование общей культуры личности обучающегося;

г) удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии посредством получения среднего профессионального образования.

2.2. Предметом деятельности является реализация основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования базовой подготовки в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, федеральными государственными требованиями, а также реализация основных общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

2.3. Стороны, осуществляя учебно-производственную деятельность, обязуются направить усилия на:

- реализацию основных и дополнительных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования;

- осуществление профессиональной подготовки по профилю основных образовательных программ, а также основных и дополнительных общеобразовательных программ ;

- организацию проведения общественно-значимых мероприятий в сфере образования;

- рост производительности труда, укрепление производственной и исполнительской дисциплины, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.4. В целях выполнения поставленных целей Работодатель обязуется:

- исполнять требования законодательства Российской Федерации;

- выполнять сформированное и утвержденное Министерством образования государственное задание;

- обеспечивать своевременно и в полном объеме выплату заработной платы и иных выплат, производить индексацию заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- обеспечивать соблюдение прав и свобод обучающихся и работников Учреждения во время образовательного и воспитательного процесса;

- обеспечивать государственные и социальные гарантии обучающимся и работникам Учреждения, создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающимся и работникам;

- создавать необходимые условия для организации питания и медицинского обслуживания обучающихся;

- обеспечивать гарантированные законодательством Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, условия труда, иные трудовые права работников Учреждения и принимать меры по социальной защите обучающихся и работников Учреждения;

- эффективно использовать бюджетные средства в соответствии с их целевым назначением;
- обеспечивать сохранность, эффективное и целевое использование имущества, закрепленного собственником за учреждением на праве оперативного управления;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные федеральным законодательством
- обеспечить работникам условия труда, отвечающие санитарно-гигиеническим нормам, подтвержденные результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда);
- информировать работников об экономическом и финансовом состоянии организации;
- совместно с Профсоюзом организовать трудовое соревнование-индивидуальные соревнования – конкурсы на звание «Лучший по профессии», используя возможные формы материального и морального поощрения (занесения в «Книгу почета», «Доску Почета» и т.д.).
- обеспечивать приоритетное трудоустройство жителей Московской области на вакантные рабочие места;
- осуществлять привлечение иностранных работников в соответствии с действующим законодательством и по согласованию с Профсоюзом.

2.5. Профсоюз обязуется поддерживать реализацию мероприятий, направленных на достижение производственных показателей, на повышение трудовой дисциплины, и обеспечение сохранности имущества организации.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом, 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.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так на определенный срок, не более пяти лет (срочный трудовой договор), который оформляется в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил 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.

3.4.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, определяются главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). *Трудовой кодекс РФ ст 70*

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для *категории работников, указанных в статье 70 и статье 207 Трудового кодекса Российской Федерации,*

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.

3.7.В трудовой договор обязательно должны включаться сведения о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1.Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*) и графиками сменности, утвержденными Работодателем *с учетом мнения Профсоюза* Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 10 дней до их введения в действие.

4.2.Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, педагогических работников и женщин работающих в сельской местности -36час в неделю.

В техникуме устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

- для отделов и служб - пятидневная сорока часовая рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

- для педагогического персонала -шестидневная тридцати шести часовая рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье.

При 36 часовой рабочей неделе, на основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены в приложении к настоящему коллективному договору.

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.

4.3. 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.

4.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации 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).

4.5. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов)

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

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

4.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час – для всех работников. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.9. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день) и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней из расчета шестидневной рабочей недели.

4.10. Педагогическим работникам устанавливается основной удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, предусмотренный постановлением правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 и ст. 334 Трудового Кодекса РФ. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, производится на основании ст. 121 ТК РФ.

4.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.12. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, в соответствии с ч.4 п.5 ст. 47. Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» и Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», *утв. Приказом Минобразования России от 07.12.2000 N 3570*

4.13. В соответствии с законодательством работникам могут предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК РФ).

4.14. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составленными Работодателем в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.15. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются педагогические работники

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

4.17. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в размерах:

- работникам, имеющим стаж работы в организации 10 лет - 2 дня; 20 лет - 3 дня;
- женщинам, имеющим трех и более детей – 3 календарных дня.

4.18. Работнику предоставляются *отпуска без сохранения заработной платы* в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием 3 дня;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка 3 дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года 1 день;
- для провода детей в армию 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 дня;
- при праздновании юбилейных дат (55лет и 60лет) со дня рождения 1 день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы 1 дня;
- для участия в похоронах родных и близких 3 дня ;
- для ликвидации аварии в доме 1 день
-

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения об оплате труда работников» (Приложение №_2_), утвержденного *по согласованию с Профсоюзом.*

5.2. 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.

5.3. Размеры окладов (должностных окладов), базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Московской области №1186/58 от 27.12.2013г «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» и последующими его изменениями,

5.4. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, определенного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области, заключенным между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период.

5.5. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и другими нормативно- правовыми актами об увеличении тарифных ставок.

Повышение тарифных ставок (окладов) при индексации проводится по всем категориям работающих одновременно.

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

5.7. Средняя заработная плата руководителя организации не может превышать среднюю заработную плату по организации более чем в 5раз.

5.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся

работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере *не менее чем предусмотрено статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

5.9. 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. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. Ст 142 Трудового кодекса РФ

Время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

5.10. Работодатель производит за счет собственных средств 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.

5.11. Размер оплаты нерабочих праздничных дней определяется Работодателем в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.12. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера

5.13. За работу во вредных и (или) опасных условиях труда (*требование статьи 147 Трудового Кодекса Российской Федерации*);

– за сверхурочные работы (*не менее чем в двойном размер епервые 2 часа и 1,5 размере последующие*);

– за работу в выходной день в двойном размере ;

– за работу в ночное время – в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада);

– за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего работника

производится доплата в размере по соглашению сторон (*дополнительный объем работ должен соответствовать в процентах от всего объема работ по вакантной ставке размеру доплат*);

-за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

– в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Вознаграждение по итогам работы учреждения за год выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 2).

5.14. Другие виды стимулирующих выплат (надбавка за профессиональное мастерство, надбавка о стимулирующих выплатах за сложность и напряженность и др.) производятся в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 1).

5.15. Установление стимулирующих выплат педагогическим работникам производится с учетом:

– показателей результативности труда деятельности работников организации (*критерии, показатели и размеры стимулирующих выплат указываются в «Положении о стимулирующих выплатах и показателях(критериях) оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников» (Приложение № 1 к положению об оплате труда)*)

– Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения выплачивается средний заработок.

5.16. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с сокращением численности или штата с целью сохранения занятости, выплачивается денежная компенсация в размере разницы в заработках в течение 1 месяца.

5.17. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с учетом мнения Профсоюза не чаще одного раза в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, внедрения новой техники и технологий, обеспечивающих рост производительности труда. Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при проведении специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

5.18. Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе утвержденных типовых норм труда. Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их внедрения. Достижение высокого уровня выработки оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5.19. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 20 числа каждого месяца – аванс и 08 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц работы.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации .

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

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

6. Труд и занятость. Развитие персонала

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

6.1.1. Укреплять учебно-материальную базу для реализации ОПОП, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями.

6.1.2. 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.

6.1.3. Формировать резерв на замещение управленческих должностей, организовывать работу по повышению квалификации специалистов, включенных в резерв, разрабатывать и внедрять системы их продвижения по службе.

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

6.1.5. Организовывать профессиональную подготовку и переподготовку работников предпенсионного и пенсионного возраста в учреждениях профессионального образования с целью продолжения ими трудовой деятельности в соответствии с потребностью организации.

6.1.6. Проводить для учащихся общеобразовательных школ Дни открытых дверей (экскурсии) в учреждении.

6.1.7. Не увольнять выпускников образовательных учреждений профессионального образования в первый год после обучения в связи с сокращением штата работников.

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

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.

6.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

6.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о массовом сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.5. 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 организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

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

6.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за два и менее года до наступления пенсионного возраста);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

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

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер, не допускается.

6.9. 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 организации.

6.10. Профсоюз обязуется сохранять уволенных работников на профсоюзном учете вплоть до их трудоустройства.

7. Организация и обеспечение охраны и условий труда.

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1 Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела коллективного договора предусматривать ежегодное выделение средств на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и обеспечить их целевое расходование.

7.1.3. Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

7.1.4. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссий по охране труда и уполномоченного по охране труда .

7.1.5. Два раза в год проводить под роспись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

7.1.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

7.1.8. Организовывать в соответствии с требованиями трудового законодательства проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) 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.

(Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.)

7.1.9. Осуществлять систематическое пополнение аптечек первой помощи в подразделениях организации.

7.1.10. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным Законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". Методикой проведения специальной оценки условий труда утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н.

Специальную оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

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 в размере не менее 4% к окладу, в установленном порядке согласно *приложению № 3 к настоящему коллективному договору (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).*

7.1.11. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

7.1.12. 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.

7.1.13. 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 согласно *приложению №4 к настоящему коллективному договору (в приложении указывать наименование профессий, должностей, видов работ и полагающиеся средства индивидуальной защиты со сроком носки).*

Средства индивидуальной защиты, в т.ч. иностранного производства, должны быть сертифицированы в соответствии с Правилами проведения сертификации средств индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Госстандарта России от 19.06.2000 N. При покупке средств защиты работодатель должен ознакомиться с сопроводительной документацией,

подтверждающей, что данная продукция сертифицирована. Согласно п. 8 Межотраслевых правил обеспечение работников СИЗ, не имеющих сертификата соответствия, не допускается.

7.1.14. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ работникам выдается бесплатно мыло согласно *приложению № 5* к настоящему коллективному договору.

7.1.15. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

7.1.16. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюза или иного уполномоченного работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда согласно *приложению № 6* к настоящему коллективному договору, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.1.17. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов; обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и др. помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность. В случае невозможности обеспечения соответствующего режима, устанавливать для работников укороченный рабочий день с сохранением за ними средней заработной платы.

7.1.18. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профкома для проведения проверок соблюдения законодательства по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.1.19. Привлекать представителей Профкома к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию отремонтированных помещений и оборудования, проверяя при этом выполнение требований по обеспечению безопасных условий труда и образовательного процесса.

7.1.20. Предоставлять возможность членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками выборного органа осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

7.1.21. В целях предотвращения травматизма регулярно проводить в учреждении испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

7.1.22. Обеспечить удобные, безопасные и освещенные подходы ко всем зданиям учреждения, а также в зимнее время их своевременную очистку от снега и льда.

7.1.23. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

7.1.24. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

7.1.25. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

7.1.26. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

7.1.27. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

7.1.28. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

7.1.29. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

7.1.30. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.2. Работодатель и Профком обязуются:

7.2.1. В период действия коллективного договора ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц, которое является его неотъемлемой частью. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

7.2.2. Контролировать выполнение в структурных подразделениях учреждения предписаний органов государственного надзора.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения.

7.3.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.3.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

7.3.4. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

7.3.5. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

7.3.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев

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

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

7.3.9. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда;

7.3.10. Проводить разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда работниками организации;

7.3.11. Участвовать в работе комиссии по приёмке в эксплуатацию отремонтированных и (или) вновь вводимых учебных и производственных объектов, а также в работе комиссий по испытаниям и приёмке из ремонта установок, агрегатов, и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда а также в комиссии по приёму учреждения к началу учебного года;

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

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

7.4.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

7.4.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

7.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.4.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.5. Работники имеют право на:

7.5.1 Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

7.5.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

7.5.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя.

7.5.6. Обучение безопасным методам и приёмам труда.

7.5.7. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8. Социальные гарантии и льготы

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы, определенные законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, и на обязательное медицинское страхование.

8.2. Работодатель обязуется содействовать прохождению всеми работниками диспансеризации и периодических медицинских осмотров

8.3. Молодым специалистам, после окончания техникума или высшего учебного заведения по специальности, поступающим впервые на работу в учреждение, при наличии финансовых возможностей выплачивается единовременное пособие в размере одной минимальной заработной платы.

8.4. Работникам техникума может выплачиваться материальная помощь за счет внебюджетных средств на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами.

8.5. Работодатель оказывает материальную помощь работникам, которая начисляется по приказу директора техникума на основании личного заявления работника, с учетом имеющихся финансовых возможностей на момент назначения материальной помощи:

- в связи с длительной болезнью работника (более 30 рабочих дней)- 1500руб

- на ритуальные услуги по случаю смерти работника техникума 5000руб;

- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников(родители ,супруги, дети) работника техникума 3000руб на основании предоставленных документов (свидетельство о смерти; документ, подтверждающий родство);

8.6. Юбилярам (55 лет- женщинам ,60 лет –мужчинам) производить единовременное премирование при стаже работы в техникуме в размере:

- до 1года -1500руб
- от 1 до 5лет -3000руб
- свыше 5лет -5000руб

8.7. Разрешить проживание в общежитии работников техникума, не имеющим жилья, в соответствии с Положением о студенческом общежитии ГБОУ СПО МО ВАТ «Холмогорка». Оплату коммунальных услуг начислять по тарифам на коммунальные услуги, утвержденным постановлением главы Волоколамского муниципального района, Распоряжениями комитета по ценам и тарифам Московской области.

8.8. Работодатель обязуется выплачивать компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком на основании Постановлений Правительства РФ.

8.9. Работодатель приобретает новогодние подарки для детей сотрудников (до 15лет) за счет внебюджетных средств(при наличии средств)

8.10. В целях реализации положений настоящего коллективного договора по развитию социальной сферы профсоюзная организация берет на себя реализацию следующих мероприятий:

- вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и своевременно информировать их о имеющихся возможностях;

- осуществлять приобретение, комплектование и выдачу новогодних подарков;

- оказывать информационную и организационную поддержку при проведении культурно-массовых, спортивных мероприятий для работников.

- проводить консультации по вопросам социальной защиты работников.

8.11.Работодатель устанавливает женщинам, имеющим малолетних детей, по их желанию гибкий график работы или неполный режим рабочего времени.

8.12.Работодатель создает условия для занятий работниками спортом в спортивном зале.

8.13.Работодатель ежемесячно перечисляет Профсоюзу денежные средства в размере 0,1 % Фонда оплаты труда на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации. Смета расходования средств в *Приложении№ 6*.

8.14.Работодатель обязуется создать условия для организации питания работников в буфете.

9. Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Работодатель обязуется:

9.1.Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

9.2. Осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве.

9.3. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации, профилактических осмотров работников и т.д.

9.4. Обращаться в установленном порядке в Фонд социального страхования Российской Федерации для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10. Работа с молодежью.

10.1. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (*например, не переводить на другое место работы без согласия работника*);
- совместно с Профсоюзом создать комиссии (советы) по работе с молодежью, и разработать комплексные программы по работе с молодежью;
- создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов, разработать индивидуальные планы профессионального развития;).

10.2. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве, предоставляется:

- возможность установления гибкого (скользящего) графика работы (с сокращенной на 2 часа рабочей неделей);

10.3. Профсоюз организует:

- проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого работника, молодого специалиста и пр.;
- спортивный и культурный досуг молодежи.

11. Гарантии деятельности профсоюзной организации

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

-защиты социально-трудовых прав и интересов работников (статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

-содействия их занятости;

-ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля по его выполнению;

-соблюдения законодательства о труде;

-участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (*перечень вопросов не является исчерпывающим и может быть расширен.*)

11.3.Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

-необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, в соответствии с договором безвозмездного пользования, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;

-городской телефон № 2-89-96 и возможность пользования электронной и факсимильной связью по мере необходимости, оплачивает услуги междугородной и международной связи;

-условия для выполнения множительных и переплетных работ;

-возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

11.4.Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

11.5.Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам

Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Профсоюза справочно-правовую систему (*«Консультант-Плюс» и пр.*) и оплачивает обновление ее содержания.

11.6.Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

11.7.Работодатель принимает локальные нормативные акты организации по согласованию с Профсоюзом (*с учетом мнения Профсоюза*).

11.8.Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профсоюзного комитета, других профсоюзных органов

организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации; получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения.

11.9.Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется

в 10-ти дневный срок рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

11.10.Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления организацией (*собраниях, заседаниях Совета учреждения*).

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

11.11.Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

11.12.Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов с сохранением заработной платы:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля по соблюдению законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.);

- председателю профкома 2 часа в неделю;

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

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

11.14.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.

11.15. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном статьей 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ),

а именно непосредственно сторонами или их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода

выполнения данного коллективного договора, которая создается на паритетной основе, по __3__ чел. от каждой стороны

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

12.3. По итогам полугодия стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников.

12.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

12.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

13. Заключительные положения

13.1. Коллективный договор заключен 3_года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

13.2. 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.

13.3.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).

13.4.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).

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

13.5.Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

13.6.Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации в отдел экономического анализа Управления экономического развития и АПК Волоколамского муниципального района, а также обязуется в течение 5 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).

