

«Согласовано»

Представитель работников
ГАПОУ «Кукморский аграрный
колледж»

Л.Р. Минибаева
Л.Р. Минибаева
«28» *декабря* 2024 г.

«Утверждаю»

Директор ГАПОУ «Кукморский
аграрный колледж»

А.Х. Гатин
А.Х. Гатин
«28» *декабря* 2024 г.



Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение
«Кукморский аграрный колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(ГАПОУ «Кукморский аграрный колледж »)

на 2025-2028 гг.

422122 РТ, Кукморский район
с. Яныль, ул. Профтехквартал 96
ИНН 1623000314
телефон (факс) 8(84364) 37-5-53
email: pl78@bk.ru

*Зарегистрировано
в отделе ГКУ «Центр
защиты населения
Республики Татарстан»
в Кукморском районе
22/25-27/Кв от 28.12.2024г.*



Рахматуллина Р.Ф.
с. Яныль, 2024 год.

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательной организации, созданной в форме учреждения Государственное профессиональное образовательное учреждение «Кукморский аграрный колледж» (далее – ГАПОУ «Кукморский аграрный колледж»). Настоящий коллективный договор заключен между сторонами:

- работодателем ГАПОУ «Кукморский аграрный колледж», представителем которого является директор учреждения Гатин Азат Халилович, действующий на основании Устава

- и работниками Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Кукморский аграрный колледж» представителем которых является Минибаева Лена Расимовна (на основании Протокола собрания № 4 от 28.12.2024 г.).

Целью заключения коллективного договора является установление согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников и установление дополнительных социально - трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников. Создание более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законами условиями труда, направленных на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, соглашений является приоритетным направлением деятельности образовательного учреждения.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и настоящим договором. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями договора в настоящей редакции.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2025-2028 годов.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ),

- Федеральными законами РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании», от 24.07.1998 года № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ».

С учетом экономических возможностей образовательного учреждения, в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и

другими соглашениями (ст.41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

1.4. Стороны договорились о том, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечив учреждение квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний, опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требования законодательства об охране окружающей среды.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется:

- на всех работников учреждения образовательного учреждения, в том числе и на работающих по совместительству;

- на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из образовательного учреждения (в части специально оговоренных льгот);

- ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие:

- в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения;

- при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет;

- при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации;

- при смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.

1.7. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.8. В случае реорганизации Сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора.

1.9.1. Данный коллективный договор устанавливает минимальные

социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в их расширении при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.9.2. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

а) Работодатель:

- признавать представителя избранного на общем собрании работников колледжа путем открытого голосования, единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, представления отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- ознакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать, сайт и др.).

б) Представитель:

- содействовать эффективной работе ГАПОУ «Кукморский аграрный колледж»;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

1.9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующим центром занятости.

Стороны ежегодно (один раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

II. Управление учреждением.

Повышение эффективности социального партнерства.

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения и необходимость улучшения социально-экономического положения работников,

Стороны:

2.1. Осуществляют согласованные действия по реализации федеральных программ, республиканских законов и иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

Работодатель совместно с Министерством образования и науки РТ:

2.1.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование образовательного учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном, республиканском и муниципальном бюджетах.

2.1.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством.

2.1.3. Предоставляет представителю работников ГАПОУ «Кукморский аграрный колледж» по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.1.4. Сотрудничает с представителем работников ГАПОУ «Кукморский аграрный колледж» в рамках установленного трудового распорядка, предъявляет, и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.1.5. Обеспечивает участие представителя работников ГАПОУ «Кукморский аграрный колледж» в работе педагогического Совета, совещаний, комиссий и других мероприятиях.

2.1.6. Включает представителя работников ГАПОУ «Кукморский аграрный колледж» по уполномочию работников в коллегиальные органы управления образовательного учреждения. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.1.7. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ст. 21 ТК РФ);

- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину;

- способствовать повышению эффективности работы колледжа, улучшению качества образования.

III. Трудовые отношения. Применение дисциплинарных взысканий.

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.1.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок или определенный срок.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.1.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 75 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. условия трудового договора не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

3.1.5. В соответствии с частью 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- условия труда на рабочем месте;
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.1.6. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей

работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.1.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается только в письменной форме.

3.2. Наименования должностей и профессий работников образовательного учреждения должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов; Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в образовательном учреждении.

Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие высшее образование или среднее профессиональное образование, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональным стандартам.

При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.2.1. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения,

образовательных программ и др.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.2.2. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

3.2.3. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий:

- исключение дискриминации женщин при приеме на работу по полу, возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст.64 ТК РФ);

- определение удобного режима рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;

- назначение заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин с работниками - мужчинами.

3.2.4. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или надлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника:

- не допускаются применения дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ);

- дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, подданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника;

- прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывание в отпуске, командировке.

- прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией, руководствующейся требованиями ЕТС;

- работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом коллектива колледжа не позднее, чем за 3 месяца до составляющих мероприятий. Массовым увольнением является высвобождение 3 и более работников в течение 90 календарных дней.

3.2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК

РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 5 года до пенсии);
- имеющие длительный стаж непрерывной работы в данном образовательном учреждении;

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет.

3.2.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, в соответствии со ст. 261 ТК РФ.

3.2.7. Работодатель обязуется при сокращении численности штата не допускать увольнений одновременно 2-х работников из одной семьи.

3.2.8. О предстоящем освобождении в связи с сокращением численности штата работников работник предупреждается в письменной форме не менее чем за 2 месяца, если это решение может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

3.2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1, и п.2. ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 1 дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.2.10 Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую квалификацию.

3.3. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации, трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

3.3.1. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при организации и ликвидации организации и ликвидации (ст. 180 ТК РФ).

3.3.2. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

3.3.3. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;

- выявить возможности перемещений работников внутри образовательного учреждения;

- приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут предусмотрены высвобождаемые работники организации;

IV. Режим труда и отдыха.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1.1 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.1.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (Зарегистрирован 26.02.2015 № 36204), (ред. от 13.05.2019 г.), с учетом того, что привлечение к административной ответственности за их несоблюдение допускаются до 1 сентября 2025 года (Постановление Правительства РФ от 31.12.2020 N 2467).

4.1.3. Режим рабочего времени преподавателей, мастеров производственного обучения, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- не нормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

4.1.4. В соответствии с законодательством для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

4.1.5. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.1.6. Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36 - часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (Постановление ВС РСФСР от 1.11.1990г. № 298/3-1).

4.1.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.1.8. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.1.9. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных учреждений. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

Длительные отпуска сроком до одного года работникам колледжа предоставляются через каждые десять лет согласно настоящему коллективному договору.

4.1.10. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 г. N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках", с изм. Иным работникам образовательных учреждений ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска. На основании статьи 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.2.1. График очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

4.2.3. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

4.2.4. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.2.5. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

4.2.6. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения образования.

4.2.7. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.8. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

4.2.9. Педагогические работники колледжа имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом МО и Н РФ № 644 от 31 мая 2016 года.

4.2.10. Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

Отпуск такой продолжительности положен абсолютно всем работникам-инвалидам, независимо от группы инвалидности.

4.3.1. Инвалиды I, II и III групп кроме основного отпуска могут претендовать на получение дополнительного неоплачиваемого отпуска продолжительностью 60 дней в течение календарного года без сохранения заработной платы.

4.3.2. Регулирование условий труда инвалидов осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, законодательством о занятости населения.

4.3.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за вредные условия труда не менее семи календарных дней. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или другими локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения представителя работников колледжа.

4.3.4. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождения ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30-ти минут.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (в соответствии со ст. 262 Трудового

Кодекса РФ).

Трудовая деятельность и условия труда сотрудников имеющих инвалидность, а также лиц, являющихся родителями (опекунами, попечителями) ребенка-инвалида либо детей-инвалидов осуществляется в строгом соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 29.05.2024) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024).

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14-ти лет - до 14 календарных дней;
- при праздновании свадьбы детей - 2 календарных дня;
- родителям в первый день занятий в школе - 1 день;
- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника - 2 календарных дня;
- в других случаях по усмотрению работодателя.

4.3.5. Время труда. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием.

Начало работы - 8.00, либо в соответствии с заключенным трудовым договором.

4.3.6. Продолжительность рабочего времени методиста, руководителя физического воспитания, руководителя допризывной подготовки молодежи (преподавателя основ безопасности жизнедеятельности), преподавателей предметников составляет 36 часов педагогической работы в неделю.

4.3.7. Продолжительность рабочего времени учебно-вспомогательного персонала служащих и младшего обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю.

4.3.8. Продолжительность рабочего времени для инвалидов зависит от группы инвалидности:

- для инвалидов I и II группы — не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ). При этом заработная плата не уменьшается;

- для инвалидов III группы сокращённое рабочее время не предусматривается (статья 91 ТК РФ), за исключением случаев, когда рекомендации по сокращённому рабочему дню прописаны в индивидуальной программе реабилитации (ИПР). По общему правилу для них действует нормальная продолжительность рабочего времени — 40 часов в неделю.

4.3.9. Устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя. При пятидневной рабочей неделе второй выходной день - суббота. Во время посевных и уборочных работ, по приказу директора колледжа переходит на шестидневную рабочую неделю.

4.3.10. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом:

- привлечение работника для работы в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только с его письменного согласия, при наличии письменного распоряжения руководителя;

- работа в выходной и праздничный нерабочий день компенсируется одним днем отдыха.

4.4.1. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- для беременной женщины;

- для одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребенка до 14-ти лет;

- для лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- работнику по согласованию с работодателем.

V. Оплата и нормирование труда.

5.1.1. Стороны договорились, что:

В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» (с изменениями)

5.1.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, максимальным размером не ограничивается и выплачивается (перечисляется) в денежной форме два раза в месяц в соответствии с отработанным временем, не позднее 25-го числа - за первую половину месяца и не позднее 15-го числа – на вторую половину месяца.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.1.3. Система оплаты труда работников автономного образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с представителем работников организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.1.4. Вопросы оплаты труда регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» (с изменениями) и Положением об условиях оплаты труда работников колледжа.

5.1.5. Отнесение должностей работников образовательных учреждений к

профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

5.1.6. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете образовательного учреждения с учетом:

- а) окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

5.1.7. В соответствии с Федеральным законом общая сумма месячной заработной платы (включая доплаты, надбавки, премии и др.), начисленной работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной величины МРОТ. Базовые оклады (базовые должностные оклады, ставки заработной платы) профессионально-квалификационных групп должностей работников образования (далее – работники образования) определяются на основе четырехразрядного квалификационного уровня по оплате труда работников образования.

- Разряд оплаты труда работников образования устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности.

- Должностной оклад работников образования равен произведению базового оклада к отношению фактического количества часов введения педагогической и воспитательной работы работниками учреждения образования к норме часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования.

Педагогическим работникам производится доплата за внеурочную занятость:

- выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
- выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытным участком;
- выплаты за руководство предметной, методической и цикловой комиссией, методическими объединениями.

5.1.8. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей

доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с представителем работников колледжа и закрепляются в «Положении об условиях оплаты труда».

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

- выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по результатам труда за определенный период времени.

Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

Критерии оценки эффективности деятельности учреждений утверждаются учредителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением. Значения критериев оценки эффективности деятельности учреждений и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год): к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

Размер выплат за стаж работы по профилю и квалификационную категорию определяется постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 412 от 31.05.2018 г.

5.1.9. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты специалистам за работу в сельской местности;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и РТ, локальными нормативными актами.

5.1.10. В пределах выделенного Фонда оплаты труда образовательное учреждение ежегодно самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

Доплаты, надбавки и премирование устанавливать в соответствии с положением, согласованным с представительным органом работников.

Извещать каждого работника, через расчетные листки установленной формы, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы по вине работодателя, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии ст. 236 ТК РФ.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения, главный бухгалтер и специалист по кадрам в соответствии с должностной инструкцией.

При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с работодателем, но не может быть более 50% должностного оклада.

5.2.8. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска

5.2.9. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливать до 12 процентов, но не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденному приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. №579, Комитета по высшей школе Миннауки России от 7.10.1992г. №611. Повышение заработной платы по указанным основаниям производить по результатам аттестации рабочих мест или оценка условий труда.

Выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, осуществлять повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (Статья 147 ТК РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ).

5.3.9. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивать надбавку в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) оклада за каждый час работы.

Устанавливать доплату за работу в ночное время в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада

сторожам образовательного учреждения.

VI. Социальные гарантии и льготы.

6.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

- распространить гарантии и компенсации ст. 173-177 ТК РФ на работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального высшего образования и среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, и на работников, получивших второе высшее образование.

- выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам, независимо от нахождения в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

- продлить срок действия квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам в случае истечения срока ее действия во время: длительной нетрудоспособности; отпуска по уходу за ребенком; отпуска до одного года в соответствии с Законом РФ «Об образовании». Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата, ухода на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока действия продлить на один год.

- своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

- определить время и место для питания работников образовательных учреждений, изыскать возможность для удешевления питания.

- выделить средства из внебюджетного фонда для организации спортивно-оздоровительных мероприятий, туристических походов.

- выделять транспорт для личных целей работников в случае оплаты ими через кассу учреждения за использование автотранспорта.

- ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделение ссуд на его приобретение (строительство).

- оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим по старости неработающим

пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения.

- осуществлять из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 5-ти ставок следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении, имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10-ти лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости осталось менее одного года, сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию до наступления пенсионного возраста.

6.2. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

6.3. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся в полном содержании или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

VII. Охрана труда и здоровья.

Администрация обязуется обеспечить:

- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарем и сохранностью этого имущества, закрепленного за работником;

- защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- выполнение всех работ по подготовке и зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы;

- установление теплового режима в течение зимнего периода в учебных классах не ниже восемнадцати градусов;

- моющими средствами для проведения регулярной влажной уборке классов и коридоров;

- своевременную выдачу работнику спецодежды и перчатки по типовым нормам в соответствии с приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды,

специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности». Мастерам производственного обучения выдачу спецодежды 1 раз в 3 года перчатки 4 раза в год.

- Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда.

- Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда.

- Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест.

- Проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно п.п. 1,2,3 ст. 18 Федерального закона «Об охране труда в Российской Федерации» и ст. 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Организовать за счет средств работодателя:

- ежегодные обязательные периодические (предварительные - при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры (обследования) работников и обучающихся за счет работодателя;

- внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров.

Оказывать материальную помощь:

- в связи со смертью близкого родственника (супруга, супруги, отца, матери, сына, дочери)

- на приобретение дорогостоящих лекарств и санаторных путевок.

- с тяжелым и длительным заболеванием, а также в иных случаях.

- отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждении здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потере трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты определенной в соответствии со ст. 84 ТК РФ Федеральным законом №125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года.

7.9. Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине работодателя (т.е. не менее 2/3 зарплаты) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

7.10. Приобрести и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и

перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

7.11. Ввести должность специалиста по охране труда (вариант - заключить договор со специалистом или организацией, оказывающими услуги в области охраны труда) с учетом специфики деятельности образовательного учреждения.

7.12. Работодатель обязуется провести специальную оценку условий труда согласно статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.

VIII. Обязательное пенсионное страхование работников.

8.1. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным Законом от 15.12.2001 г. №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» работодатель обязан:

- участвовать в деятельности комиссии по внедрению на предприятии ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»;

- проводить разъяснительную работу в коллективе о сущностях и задачах системы обязательного пенсионного страхования.

- производить оплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;

- организовать и содействовать работе комиссии по внедрению на предприятии ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»;

- вести учёт, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;

- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учёта, а также для назначения (перерасчёта) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

- информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносов;

- предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы Пенсионного фонда России.

IX. Заключительные положения.

9.1. Текст коллективного договора должен быть принят с учетом мнения работников учреждения и разъяснен работникам представителем интересов работника в полном объеме.

9.2. Мероприятия по выполнению настоящего коллективного договора разрабатываются с учетом мнения сторон.

9.3 Контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений ведется на общем собрании работников ежегодно.

9.4. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются в 10-тидневный срок.

9.5. Соблюдение установленного законодательством порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использование всех возможностей для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки строго обязательно.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 5 месяцев до окончания сроков действия данного договора.

Работодатель



А.Х. Гатин

Представитель работников



Л.Р. Минибаева

«28» декабря 2024 года