

	КГБПОУ «Бийский государственный колледж»	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Идентификатор документа	СМК – КД.3 – 00185.2024
страница 1 из 9				

Директор краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Бийский государственный колледж»



 Е.В. Метель

 «16» _____ 2024 г.

Представитель трудового коллектива краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Бийский государственный колледж», председатель первичной профсоюзной организации КГБПОУ «Бийский государственный колледж»

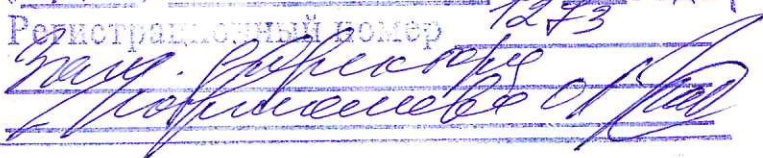


 Е.В. Южакова

 «16» декабря 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного профессионального
 образовательного учреждения «Бийский государственный колледж»
 на 2025-2027 гг.

Коллективный договор
 Прошел уведомительную регистрацию
 в Центре занятости населения
 Краевого государственного казенного учреждения
 «Управление социальной защиты населения по
 городу Бийску, Бийскому и Солтонскому районам»
 «17» 12 2024 года
 Регистрационный номер 1273


Бийск
 2024

Настоящий Коллективный договор является основным правовым документом, определяющим взаимоотношения работников и работодателя по основным направлениям социально-трудовой, экономической, профессиональной деятельности в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и нормативно-правовыми актами, затрагивающими трудовые и социальные вопросы.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Бийский государственный колледж» (далее – КГБПОУ «Бийский государственный колледж») в лице представителя трудового коллектива Южаковой Екатерины Владимировны, председателя первичной профсоюзной организации КГБПОУ «Бийский государственный колледж» с одной стороны, и директора образовательного учреждения Метель Елены Валерьевны, которая представляет интересы краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Бийский государственный колледж», с другой стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора при обсуждении и решении вопросов, входящих в сферу труда, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.3. Стороны согласились, что представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников народного образования и науки колледжа выступает в качестве полномочного представителя коллектива при ведении переговоров, разработке, заключении или изменении коллективного договора.

Осуществление контроля над выполнением коллективного договора, рассмотрение трудовых споров и отстаивание коллективных интересов перед администрацией колледжа и органами власти возлагается на первичную профсоюзную организацию работников народного образования и науки колледжа.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех членов трудового коллектива колледжа, независимо от их принадлежности к профсоюзу и другим общественным организациям колледжа. Коллективный договор подписывается директором колледжа со стороны работодателя и представителем трудового коллектива со стороны работников. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2025 г. на период до 31.12.2027 года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается в соответствии с ТК РФ.

1.5. Предметом настоящего договора являются дополнительные, по сравнению с действующим трудовым законодательством, положения об условиях труда, оплаты и охраны труда, социальном и бытовом обслуживании работников образовательного учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией колледжа.

1.6. В период действия коллективного договора трудовой коллектив не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.7. Основные нормативные документы, регламентирующие деятельность колледжа, включая коллективный договор и Устав КГБПОУ «Бийский государственный колледж», должны быть доступны для членов трудового коллектива.

1.8 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем колледжа.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником колледжа и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются действующим законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом КГБПОУ «Бийский государственный колледж», Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и действующими в колледже.

2.3. Работник обязуется добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него ТК РФ, должностной инструкцией и другими локальными нормативными актами.

2.4. Штат работников утверждается директором колледжа, исходя из задач и специфики колледжа с учетом действующих нормативов и рекомендаций структурных подразделений.

2.5. При привлечении к преподавательской деятельности на условиях внутреннего совместительства и почасовой оплаты преимущество имеют штатные преподаватели КГБПОУ «Бийский государственный колледж» при наличии соответствующего образования и уровня квалификации.

2.6. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.7. В период каникул Работодатель устанавливает пятидневную рабочую неделю.

2.8. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливается соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

2.9. Планируемый объем учебной нагрузки для преподавательского состава устанавливается администрацией колледжа не менее чем за 2 месяца до начала учебного года.

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3.1. Сокращение численности или штата преподавателей и сотрудников колледжа, связанное с ликвидацией, перепрофилированием структурного подразделения, изменением форм собственности или его организационно-правовых форм, полным или частичным приостановлением работы, массовым высвобождением (более 10 %) работников может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 2 месяца, письменного уведомления профсоюзных организаций, служб занятости города и увольняемых работников.

3.2. С целью сохранения занятости штатных работников администрация проводит анализ кадрового потенциала КГБПОУ «Бийский государственный колледж», в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки и, при сокращении рабочих мест, в первоочередном порядке осуществляет ликвидацию вакансий, увольнение совместителей и временных работников. Наем рабочей силы приостанавливается до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники в соответствии с их квалификацией, за исключением случаев отказа высвобождаемых работников от открывшихся вакансий.

3.3. Администрация предусматривает комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, повышение квалификации, социальную защиту высвобождаемых работников.

3.4. Сотрудникам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется право отлучаться с работы с сохранением заработной платы на определенное время по согласованию с работодателем (до 8 часов в неделю) для поиска новой работы (за исключением преподавателей и иных категорий работников, чье отсутствие на рабочем месте повлечет срыв деятельности образовательного учреждения).

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

3.6. Помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют родители в неполных семьях, воспитывающие детей до 16 лет, детей-инвалидов до 18 лет.

3.7. При сокращении численности или штата предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку педагогической нагрузки.

3.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим работы и перерывов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, расписанием учебных занятий, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и иными локальными нормативными актами учреждения.

4.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, для руководящих и других работников колледжа нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

4.3. При составлении расписания учебных занятий учитывается соблюдение санитарно-гигиенических норм. Работодатель при составлении расписания по возможности исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (для преподавателей – неполная ставка) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Преподаватели и сотрудники колледжа могут привлекаться к работам, не связанным с выполнением ими своих служебных обязанностей, определенных должностными инструкциями, только с личного письменного согласия, что оформляется приказом по колледжу, в котором должны быть предусмотрены сроки, условия и размер оплаты труда.

4.6. Отдельные работники могут работать в режиме ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ). Дополнительные отпуска для таких работников предоставляются в соответствии со ст. 119 ТК РФ по утвержденному директором колледжа Перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.7. Для работников, в отношении которых по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории сотрудников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени в соответствии со ст. 104 ТК РФ. Перечень должностей работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, а также продолжительность учетного периода, устанавливаются приказом руководителя. Режим работы вышеуказанных сотрудников определяется графиком работы (графиком дежурств), который доводится до сведения каждого не позднее, чем за месяц до его введения в действие. Учетный период не может превышать один год.

4.8. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регулируется ст. 114-126 ТК РФ и устанавливается администрацией с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения

всех работников. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законами РФ.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен на другой согласованный с администрацией срок (с преимуществом работника в выборе новой даты начала отпуска) в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ).

4.9. Дополнительные свободные от работы и оплачиваемые дни, без присоединения к очередному отпуску, предоставляются в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- для сопровождения детей-первоклассников в школу – 1 день;
- в связи с переездом – 1 день (но, не более 1 дня в году);
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 2 дня.

Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по согласию работодателя и работника (ст. 128, 263 ТК РФ).

4.10. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам – 1 календарный день при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности. Указанный отпуск присоединяется к ежегодному основному отпуску и учитывается при составлении графика отпусков.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель производит удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности за неотработанные дни отпуска.

4.11. Длительный отпуск для преподавательского состава сроком до 1 года предоставляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и иными нормативными документами по заявлению педагогического работника.

4.12. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье (ст.111 ТК РФ).

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и формируется в соответствии с локальными нормативными актами: Положением об оплате труда работников КГБПОУ «Бийский государственный колледж», Положением о выплатах компенсационного характера КГБПОУ «Бийский государственный колледж», Положением о выплатах стимулирующего характера КГБПОУ «Бийский государственный колледж», Положением об оценке качества и результативности труда работников колледжа.

5.2. Администрация обеспечивает равную оплату за труд равной ценности (ст.22 ТК РФ), а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

5.3. Выплату зарплаты штатным работникам Работодатель обязуется перечислять на указанный работником счет в банке. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в установленные числа каждого месяца – 15 и 30. Заработная плата за первую половину месяца выплачива-

ется 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 30 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

5.4. Каждый случай нарушения сроков выплаты зарплаты (при задержке более чем на 3 дня) обсуждается Сторонами с целью выявления виновных и необходимости их наказания. Результаты обсуждения доводятся до коллектива.

5.5. При задержке выплаты зарплаты от установленных по п. 5.3. дат более чем на 15 дней, работник имеет право, известив администрацию в письменной форме, приостановить работу до выплаты зарплаты. При нарушении администрацией установленных сроков выплат зарплаты, оплаты отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, администрация обязана выплатить их с денежной компенсацией, установленной в соответствии с нормами действующего трудового законодательства.

5.6. В соответствии со ст. 409 ТК РФ никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Участие в забастовках, кроме забастовок, признанных судом незаконными, не рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и не влечет применения мер дисциплинарного и иного воздействия.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

6.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные администрацией колледжа, с последующей сертификацией.

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

6.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и вести их учет.

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

6.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения первичной профсоюзной организации колледжа.

6.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.11. Обеспечивать за счет средств учреждения прохождение предварительных медицинских обследований (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с действующим законодательством.

6.12. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией колледжа контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с утвержденным планом.

- Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

- В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы, предусмотренные для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с требованиями действующего законодательства с Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Порядок возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируется: Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ, Федеральным законом «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации о возмещении работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей» от 24 ноября 1995г. № 180-ФЗ.

8.2. Работодатель обязуется выплачивать единовременное вознаграждение (ценный подарок) при наличии экономии фонда заработной платы по смете колледжа, на основании ходатайства руководителя структурного подразделения:

- в связи с юбилейной датой рождения 50 лет – в размере до 5000 рублей;
- в связи с выходом на пенсию впервые – в размере 10000 рублей.

Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда заработной платы и, в случае, если на дату события работник отработал в колледже не менее года, по решению директора в связи со следующими событиями:

- заключение брака впервые – 3000 рублей,
- рождение ребенка – 3000 рублей,
- тяжелым материальным положением – до 1,0 МРОТ,

- на погребение близкого родственника (муж, жена, дети, родители) – 5000 рублей.

8.3. В случае смерти работника работодатель берет на себя возмещение расходов по оплате ритуальных услуг, но не более 1 МРОТ. Возмещение расходов производится на основании обращения с приложением документов о расходах не позднее 6 месяцев с момента события.

8.4. Ежегодно работодатель в канун Нового года обеспечивает ценными подарками работников колледжа, имеющих детей в возрасте до 14 лет включительно.

8.5. Ежегодно в канун Дня среднего профессионального образования чествует работников, ушедших на пенсию из колледжа.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Гарантии деятельности профкома, членов первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ, Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 3 часов в течение рабочей недели с сохранением среднего заработка (если нет занятий по расписанию).

9.2.2. Соблюдать права и гарантии членов профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении.

9.2.3. Принимать решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения при: установлении правил внутреннего трудового распорядка; составлении расписания занятий, тарификации; установлении размера, порядка и условий оказания материальной помощи работникам колледжа; составлении проектов других документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

9.2.4. Предоставлять бесплатно профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, средства связи (компьютерное оборудование, электронная почта, интернет), право пользоваться оргтехникой, транспортом.

9.2.5. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения.

9.2.6. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (крайкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников, вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст.81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (ст. 374, 376 ТК РФ).

Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2, 3, 5, 8 ст.81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

9.2.7. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мотивированного мнения профсоюзного органа учреждения, членами которого они являются, а руководитель выборного профсоюзного органа учреждения – органа соответствующего объединения профессиональных союзов (ч. 1 ст. 374 ТК РФ).

9.2.8. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний крайкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

9.2.9. Оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа производить за счет

	КГБПОУ «Бийский государственный колледж»	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Идентификатор документа	СМК – КД.3 – 00185.2024

страница 9 из 9

внебюджетных средств учреждения в размере 20% от должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

9.2.10. Предусмотреть денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

9.2.11. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, другим социально-экономическим вопросам, работы столовой, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

9.2.12. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.2.13. Рассматривать с учетом мотивированного мнения профкома следующие вопросы:

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда согласно Положению об оплате труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие по ходатайству профкома дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

9.2.14. Предоставлять транспорт учреждения преподавателям и сотрудникам для профсоюзных массовых и праздничных мероприятий

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1 .В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор могут быть внесены по инициативе одной из сторон в течение срока его действия, в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного трудового договора.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору

10.4. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществлении контроля над соблюдением коллективного договора, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

10.5. В пятидневный срок после подписания Сторонами настоящего договора, администрация доводит его содержание до всех работников колледжа. Вновь принимаемые сотрудники должны быть ознакомлены с содержанием коллективного договора.

10.6. Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направить для регистрации в орган по труду по месту нахождения организации (ст. 50 ТК РФ).



Протнуровано и пронумеровано
на 1 листах

Директор государственной колледж
Метель