

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
«Томский музыкальный колледж имени Э.В. Денисова»
(ОГАПОУ «ТМК имени Э.В. Денисова»)

на 2018 – 2021 год

Принят на общем собрании работников
ОГАПОУ «ТМК имени Э.В. Денисова»
Протокол № 1 от 29.06.2018 года

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 191
«20» июня 2018 г.

г. Томск 2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные, связанные с трудовыми, отношения работников и Работодателя.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора (далее КД) являются: Областное государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Томский музыкальный колледж имени Э.В. Денисова» (ОГАПОУ «ТМК имени Э.В. Денисова», именуемое далее «Работодатель», «Учреждение», в лице директора Учреждения, и трудовой коллектив Учреждения в лице представителей работников, именуемые далее «работники», «Представитель работников», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора является определение взаимных обязательств работников и Работодателя по условиям труда и его оплаты, защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных по сравнению с законодательством РФ социально-экономических, правовых гарантий и льгот, предоставляемых Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Настоящий КД вступает в силу с даты его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.5. Трудовые договоры, заключаемые с работниками ОГАПОУ «ТМК имени Э.В. Денисова», а также локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые в Учреждении, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.6. В течение срока действия настоящего КД ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств, за исключением случаев изменения положений законодательства РФ, на которых такие обязательства основаны.

1.7. Для эффективной реализации положений КД стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ).

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением оформленного письменного трудового договора (эффективного контракта) на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) по основаниям, предусмотренным статьей 59 Трудового кодекса РФ, заключается с работниками, вновь принимаемыми на работу в Учреждение, в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Эффективный контракт может быть заключен на срок не более 5 лет.

Работодатель обязуется не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Заключенный надлежащим порядком трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания Учреждением приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель (в лице специалиста по кадрам) обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) ознакомить работника с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией, и другими документами, непосредственно определяющими права и обязанности работника и Работодателя при осуществлении ими трудовых правоотношений.

2.3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом).

2.4. В трудовом договоре(эффективном контракте) оговариваются все существенные условия договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем годовой учебной нагрузки для педагогических работников, режим рабочего времени и времени отдыха, если для данного работника он отличается от общих правил, действующих в Учреждении, или предусмотренных законодательством РФ .

2.5. Объем учебной нагрузки на учебный год для работников, осуществляющих учебный процесс (непосредственную работу с учащимися и студентами), определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с профсоюзным органом работников ОГАПОУ «ТМК имени Э.В. Денисова».

2.6. По инициативе Работодателя изменение существенных условий договора (эффективного контракта) допускается только в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества учащихся в большую сторону, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы, а также изменение образовательных программ и др.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон или по соглашению сторон, оформленному письменно.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до введения таких изменений.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, Работодатель обязан предложить ему другую работу, имеющуюся в учреждении, соответствующую квалификации и состоянию здоровья работника (или с требованиями к квалификации ниже). В случае, если работник не согласен на такой перевод, или в Учреждении нет подходящих вакансий, работник увольняется из Учреждения по соответствующему основанию, предусмотренному ст. 77 ТК РФ.

2.7. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами РФ.

2.8. Работники Учреждения, увольняющиеся, либо увольняемые по любому основанию, предусмотренному ТК РФ, обязаны до момента увольнения предоставить в отдел кадров обходной лист, которым удостоверяется факт того, что Работник сдал все материальные ценности, литературу, документы, печати, ключи и др., находившиеся ранее в его ведении и распоряжении до момента увольнения, а также того, что все сданное имущество находится в целости, сохранности и количестве.

Обходной лист оформляется на бланке, предусмотренном Приложением № 6.

3. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ

- 3.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд Учреждения, осуществляемых за счет Работодателя, не реже, чем это установлено законодательством РФ.
- 3.2.** Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, с учетом финансовых возможностей, перспектив развития Учреждения и учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 3.3.** В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.
Работникам, проходящим профессиональную подготовку (переподготовку) Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.
- 3.4.** Работники Учреждения имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые проводятся на основании заключенных ученических договоров между работником и Работодателем в соответствии с требованиями главы 32 ТК РФ и ст. 249 ТК РФ
- 3.5.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), средний заработок по основному месту работы, и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.
- 3.6.** Работодатель обязан предоставлять предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования соответствующего уровня впервые.
- 3.7.** По результатам аттестации работников устанавливать им размеры ставок (окладов) по квалификационным категориям.

4. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

- 4.1.** При проведении сокращения численности работников или штата работников Работодатель обязуется не позднее чем за 2 месяца, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее, чем за 3 месяца до его начала уведомить об этом работников учреждения в письменной форме. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2.** При проведении вышеуказанных процедур по высвобождению работников Работодатель обязан представлять представителю работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 4.3.** О возможном массовом высвобождении работников информация в профсоюзный орган ОГАПОУ «ТМК имени Э.В. Денисова», а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.
- 4.4.** Стороны договорились, что применительно к Учреждению, высвобождение является массовым, если сокращается 30 человек.

4.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной эффективности труда и квалификации имеют, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ:

- работники, проработавшие в Учреждении более 10 лет и не достигшие пенсионного возраста;

- работники предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста)

4.6. Работодатель обязуется при высвобождении работников не подвергать данной процедуре одновременно двух членов одной семьи (супругов), работающих в Учреждении.

4.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза Учреждения, по основаниям, предусмотренным пп.2, 3 или 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата.

4.9. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять все возможные меры по трудоустройству работников, попавших под сокращение, в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – содействовать трудоустройству с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

4.10. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее добросовестно работавших в нем, и уволенных из Учреждения по сокращению численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА, ЕЖЕГОДНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК И ПОРЯДОК ЕГО ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ

5.1. Рабочее время работников Учреждения определяется Правилами внутреннего распорядка (Приложение № 1 к настоящему Коллективному договору, далее «ПВТР»), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и иными, в том числе локальными, нормативно-правовыми актами.

5.2. Для работников из числа административного и прочего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю с графиком работы – 5 рабочих дней (понедельник- пятница) с двумя выходными: суббота, воскресенье.

5.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается из сокращенной рабочей недели – 36 часов (согласно положениям ст. 92 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогов устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них ПВТР и иными локальными актами Учреждения.

5.4. По основаниям, предусмотренным ТК РФ, и для соответствующих категорий работников по соглашению сторон Работодатель может установить работнику как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю

5.5. Для некоторых категорий работников в трудовом договоре (эффективном контракте) может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, при котором работник эпизодически может привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников, которым устанавливается график с ненормированным рабочим днем, установлен в Приложении №2 к настоящему КД.

5.6. Расписания занятий составляются Работодателем с учетом рационального использования рабочего времени преподавателей.

Самостоятельные замены преподавателями занятий или их перенос на другое время не допускаются.

5.7. К сверхурочным работам Работодатель вправе привлечь работников Учреждения с их письменного согласия и при соблюдении требований ст. 99 ТК РФ.

5.8. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только по основаниям, предусмотренным ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по распоряжению Работодателя, оформленного приказом.

5.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.10. Работодатель ежегодно, не позднее 01 декабря, с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа Учреждения, утверждает график отпусков на следующий календарный год и доводит его о сведениях всех работников Учреждения. О времени начала отпуска работник должен быть письменно уведомлен отделом кадров не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.11. Работники учреждения имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;
- ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (перечень категорий работников, имеющих право на удлиненный отпуск, устанавливается в ПВТР);
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска согласно Приложению №2 к настоящему КД;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- отпуск без сохранения заработной платы;

5.12. Работник вправе получить ежегодный основной оплачиваемый отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.13. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его сроков полностью или частично на другой период допускается только с письменного согласия работника.

5.14. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению только при наличии уважительных причин и с письменного согласия Работодателя, оформленного приказом. Продолжительность такого отпуска установлена ст.128 ТК РФ.

5.15. Педагогические работники Учреждения не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

5.16. Во всем остальном, при предоставлении отпусков, Работодатель и работники Учреждения руководствуются положениями Главы 19 ТК РФ.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда в Учреждении, в том числе системы оплаты труда, порядок ее начисления и условия выплаты в ОГАПОУ «ТМК имени Э.В. Денисова» производится на

основании Положения об оплате труда и премировании работников, которое является самостоятельным локальным нормативным актом.

6.2. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционные формы оплаты труда (страхование и т. п.).

6.3. Минимальная оплата труда работника Учреждения за полный отработанный месяц, и/или отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже МРОТ, установленной федеральным законодательством и Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области.

6.4. Зарплата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 6-го и 21-го числа каждого месяца.

6.5. При выплате заработной платы Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.6. Порядок премирование работников Учреждения и порядок и размеры материальной помощи, оказываемой работникам, также регулируется Положением об оплате труда и премировании работников ОГАПОУ «ТМК имени Э.В. Денисова»

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА, ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА ПО ВИНЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя. Работодатель несет ответственность в установленном законом и настоящим Коллективным договором порядке установленном законом, за вред причиненный жизни и здоровью работника по вине Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении учебного процесса, а также применяемых инструментов, материалов и др.;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, приобретаемых за счет средств Работодателя, в соответствии с установленными нормами (Приложение № 4 и Приложение №5);
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников Учреждения инструкций по охране труда для работников.

7.3. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в течение всего срока работы в Учреждении, обязательную вакцинацию, предусмотренную действующим законодательством РФ.

Перечень контингентов работников, подлежащих прохождению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, определен на основании законодательства РФ и оформлен в виде Приложения №3 к КД.

7.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.6. За вред, причиненный здоровью работников по вине Работодателя,увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, Учреждение несет полную ответственность.

7.7. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ, Учреждение выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней зарплатой до повреждения здоровья и средней зарплатой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

7.8. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

8. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. В целях улучшения условий работы в Учреждении и с целью охраны здоровья работников, Работодатель обязуется организовать в здании Учреждения буфет, обеспечивающий Работникам горячее питание в рабочие дни недели.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законодательством РФ социально-трудовых, иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма умаления прав в отношении любого работника, в связи с его членством в выборном органе первичной профсоюзной организации Учреждения.

9.2. Работодатель обязуется:

- в целях нормального осуществления деятельности профсоюзного комитета Учреждения предоставить ему безвозмездно по заблаговременно поданному письменному заявлению помещение для проведения собраний, помещение для хранения документации, право безвозмездного пользования оргтехникой и средствами связи, служебным транспортом;
- ежемесячно перечислять на счет профсоюзного комитета Учреждения членские профсоюзные взносы, удерживаемые со всех видов заработка работников в размере 1% такого заработка;
- предоставлять профсоюзному комитету по его письменным запросам информацию, необходимую для решения задач, входящих в компетенцию первичной профсоюзной организации ОГАПОУ «ТМК имени Э.В. Денисова», соблюдать иные права профсоюза Учреждения, предусмотренные трудовым и иным законодательством РФ.

9.3. Профсоюзный орган обязуется:

- всемерно содействовать реализации настоящего КД, снижению социальной напряженности в коллективе работников ОГАПОУ «ТМК имени Э.В. Денисова»;
- разъяснять работникам Учреждения положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре;
- содействовать защите трудовых и социально-экономических прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах;
- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников Учреждения;
- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором, и принимать все меры к недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников Учреждения;
- использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон настоящего КД по обеспечению трудовых и социально-экономических прав и гарантий работников Учреждения.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) календарных года. Он вступает в силу с даты принятия его на общем собрании работников ОГАПОУ «ТМК имени Э.В. Денисова».

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех рабочих дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации и формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.6. Стороны один раз в полгода отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

10.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования Учреждения;
- изменения типа государственного Учреждения,
- реорганизации в форме преобразования;
- расторжения трудового договора (Контракта) с руководителем Учреждения;

10.8. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10.9. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

10.11. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.12. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.13. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11. ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель:

Директор

ОГАПОУ «ТМК имени Э.В. Денисова»



/П.И. Никитин/

29.06.2018г.



/В.А. Зиновьев/

29.06.2018г.