

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
«ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»
(ГБПОУ РК «Петрозаводский лесотехнический техникум»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024 – 2027 годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива
19 марта 2024 года
Протокол № 1

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении
труда и занятости Республики Карелия

Регистрационной № 59/2024 » 26.03.2024г.

Начальник отдела ТД и РТТ С. О. А. Сергеева
(должность, Ф.И.О.)

От работодателя:

Директор

ГБПОУ РК «Петрозаводский
лесотехнический техникум»



О.А. Лутфуллин/

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной
организации
ГБПОУ «Петрозаводский
лесотехнический техникум»

А.В. Калякина/
«19» марта 2024 г.

г. Петрозаводск
2024

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Карелия «Петрозаводский лесотехнический техникум» (далее – техникум) и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель - ГБПОУ РК «Петрозаводский лесотехнический техникум» (сокращенно - ГБПОУ РК ПЛТТ) в лице директора *Лутфуллина Олега Анатольевича*, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем Работодатель, с одной стороны, и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации техникума *Калякиной Анны Викторовны* (далее – Профсоюз), с другой стороны.

Первичная профсоюзная организация создана в составе Карельской республиканской профсоюзной организации работников лесных отраслей Российской Федерации.

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

- обеспечения баланса интересов работников и работодателя;
- регулирования социально-трудовых отношений, максимально способствующих ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями;
- повышения уровня жизни работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе; практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам:

- механизма регулирования оплаты труда с учетом уровня инфляции;
- занятости, условий высвобождения работников;
- улучшения условий и охраны труда работников;
- материальной помощи работникам;
- рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков);
- закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

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

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с условиями настоящего коллективного договора.

1.8. Защита индивидуальных и коллективных социально-трудовых прав законных интересов работников, в том числе установленных настоящим коллективным договором, осуществляется профсоюзом в отношении членов первичной профсоюзной организации.

1.9. Представление интересов работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, во взаимоотношениях с работодателем осуществляется при условии вступления их в члены первичной профсоюзной организации ГБПОУ РК ПЛТТ.

2.0. Стороны договорились, что условия о предоставлении льгот и преимуществ, требующих финансовых затрат со стороны работодателя реализуются с учетом финансово-экономического положения работодателя, свободных финансовых средств и сложившейся экономии фонда оплаты труда внебюджетных источников. Затраты, связанные с реализацией коллективного договора, осуществляются в пределах утверждено плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

2.1. Работодатель принимает локальные нормативные акты, непосредственно связанных с трудовой деятельности работников техникума, по согласованию с Профсоюзом (ст. 8 ТК РФ).

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязуется ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, предоставляемых им гарантиях.

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

С педагогическими работниками ежегодно заключается дополнительное соглашение к трудовому договору об установлении на начало учебного года педагогической нагрузки.

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

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

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72.1, 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

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

2.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, 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 Российской Федерации.

2.10. Работодатель обязуется:

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- создавать условия для обеспечения полной занятости работников;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- сохранять место работы (должность) в период приостановления действия трудового договора за работником, призванным на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с положениями статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.
- представлять Профсоюзу необходимую информацию: для ведения коллективных переговоров; о предстоящей реорганизации или ликвидации организации; о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников; об условиях и охране труда на рабочем месте; о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее чем за два месяца; о предстоящем высвобождении работников не позднее чем за 2 месяца, а при массовом

высвобождении работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.11. Профсоюз обязуется:

- способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- представлять интересы работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с работодателем;
- добиваться от работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам, а также контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений;
- представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы работников в органах государственной власти, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- участвовать в формировании и вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления Учреждением, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития.

2.12. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя) и других работников;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба работодателю;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя);
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Военнообязанные работники и призывники при приеме на работу обязаны представить документы о воинском учете. Призывники приносят удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу. Военнообязанные представляют военный билет, справку или временное удостоверение вместо военного билета.

Стороны договорились, что в случае увольнения все носители конфиденциальной информации техникума (рукописи, черновики, машинные носители, распечатки на принтерах, изделия и пр.), которые находились в распоряжении работника в связи с выполнением его служебных (функциональных) обязанностей, необходимо передать непосредственному руководителю.

2.13. Работодатель имеет право:

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);
- иметь другие права, в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.14. Профсоюз имеет право:

- предлагать меры по социально-экономической защите работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за соблюдением законодательства в области занятости населения;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, финансовую и другие виды практической помощи работникам;
- получать необходимую информацию от работодателя (его представителей) по социально-трудовым и экономическим вопросам.

2.15. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности и графиками работы, утвержденными работодателем по согласованию с Профсоюзом в порядке, установленном статьей 190 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю, остальных работников: для мужчин – 40 часов, для женщин – 36 часов.

Для педагогических работников техникума устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения.

3.3. Время зимних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском считать рабочим временем педагогических и иных работников.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.4. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

3.5. Часы свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, заседания педагогического совета, родительские собрания, методический совет, предметно-цикловые комиссии, методические совещания классных руководителей, мастеров производственного обучения, планерные совещания и т.п., педагогические и иные работники вправе использовать по собственному усмотрению.

3.6. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.7. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа директора.

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и на основании письменного приказа директора.

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

3.10. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.11. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день в удобное для них время.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена Постановлением Правительства РФ, продолжительность которого 56 календарных дней.

3.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- С ненормированным рабочим днем продолжительностью 3 календарных дня.
- Категории работников, которым установлен ненормированный рабочий день в соответствии со ст.101 ТК РФ: директор; заместители директора; главный бухгалтер; руководитель административно-хозяйственного подразделения; заведующий общежитием.
- За работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней.

- В соответствии с Законом РФ от 15 мая 1991 года №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» продолжительностью, установленной частью 2 статьи 18.

3.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми работодателем в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.14. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное время пользуются следующие работники:

- Работники, трудовой договор с которыми был приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора.

Работники, имеющие право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время после возобновления трудового договора, приостановленного в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, вправе подать письменное заявление о предоставлении оплачиваемого отпуска в удобное время не позднее шести месяцев с даты возобновления трудового договора. При этом отпуск может быть использован как целиком, так и по частям при условии, что одна из частей отпуска составляет не менее 14 календарных дней. Заявление должно быть подано не позднее трех календарных дней до предполагаемой даты начала отпуска;

- Инвалиды;
- Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- Один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.
- Ветераны боевых действий (ст. 16) и инвалиды войны (на основании ст. 14 Федерального закона от 12 января 1995 г. N 5 "О ветеранах");
- Некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации (на основании Федерального закона "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС");
- Лица, награжденные нагрудным знаком "Почетный донор России" (на основании ст. 23 Закона РФ от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов");

3.15. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до его начала.

3.16. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней,

перенос отпуска полностью или частично, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска трудовых обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.19. Работнику предоставляются отпуск с сохранением среднего заработка в следующих случаях:

- регистрации брака работника - 3 дня;
- для сопровождения детей в школу (1-4 класс) в первый день учебного года «1 сентября» - 1 день;
- для прохода детей в армию - 1 день;
- смерти близкого родственника - 3 дня.

Дни отпуска предоставляются подряд и непосредственно приурочиваются к дате события.

3.20. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- на дорогу при следовании к санаторно-курортному учреждению - до 5 календарных дней;
- при юбилейной дате (50, 60, 70 лет) - до 2 календарных дней;

3.21. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может

быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.22. Работникам для посещения родительских собраний в детских дошкольных учреждениях и общеобразовательных учреждениях, предоставляется право один раз в три месяца отсутствовать на работе в течение двух часов; для посещения тематических утренников в течение трех часов в день проведения мероприятия.

3.23. Педагогические работники техникума не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года с сохранением места работы, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке утвержденного Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 (ред. от 29.06.2020) "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Оплата труда производится согласно Положению об оплате труда работников ГБПОУРКПЛТТ, утвержденного с учетом мнения Профсоюза и являющегося самостоятельным локальным нормативным актом.

4.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.3. Заработная плата выплачивается 15 числа текущего месяца – первая часть заработной платы и вторая часть 30(31) числа текущего месяца путем перечисления на банковскую карту. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.4. По заявлению работника его заработная плата перечисляется на счет в кредитной организации, указанной в заявлении работника.

4.5. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в бумажном виде один раз в месяц – не позднее дня выплаты заработной платы (окончательный расчет). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. Оплата отпуска производится работодателем не позднее, чем за три дня до его начала.

4.7. При прекращении трудового договора с работником, выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

4.8. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

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

4.10. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работ в выходные и праздничные дни и

при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных), работникам производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами. Размер выплат не может быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.11. Привлечение работника к сверхурочной работе производится в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. В этом случае оплата за сверхурочную работу производится:

- за первые два часа работы в полуторном размере;
- за последующие часы в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.12. Привлечение работника к работе в выходной и нерабочий праздничный день допускается в соответствии со ст.113 ТК РФ. Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится в двойном размере. По желанию работника, отработавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.13. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 40 процентов от базового оклада за каждый час работы в ночное время.

4.14. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством РФ;
- за время вынужденного простоя, по причинам, не зависящим от работодателя и работника (капитальный ремонт, карантин и др.);
- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.15. Удержания из заработной платы работника для погашения задолженности перед Учреждением могут производиться в соответствии со ст. 137 ТК РФ:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч.3 ст. 157 ТК РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

4.16. Штатное расписание техникума утверждается приказом директора по согласованию с Министерством образования и спорта Республики Карелия.

4.17. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые, должностные обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ).

4.18. Для оценки деятельности работников техникума, связанной с осуществлением выплат стимулирующего характера в техникуме создается комиссия по вопросам оплаты труда и материального стимулирования работников, в состав которой в обязательном порядке включается представитель Профсоюза.

4.19. Педагогическая нагрузка преподавателей техникума за ставку заработной платы определяется постановлением Правительства Российской Федерации и составляет 720 часов в учебном году.

Уменьшение педагогической нагрузки преподавателю по инициативе Работодателя, менее чем 720 часов на учебный год, возможно только при изменении учебного плана или контингента обучающихся.

Уменьшение педагогической нагрузки по инициативе преподавателя, менее чем 720 часов на учебный год, возможно по письменному заявлению работника, при этом работник обязан предупредить работодателя об уменьшении педагогической нагрузки до начала учебного года, а если в учебном году, - то только по уважительной причине (состояние здоровья, семейные обстоятельства и т.д.).

Порядок (оформления) изменения или увеличения педагогической нагрузки работнику производится в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

5. Труд и занятость. Профессиональное развитие персонала

5.1. Работодатель оказывает содействие в переподготовке и повышении квалификации работников за счет средств техникума, в рамках утвержденной сметы на текущий финансовый год.

5.2. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Под высокой квалификацией стороны понимают:

- наличие более высокой категории, полученной в результате аттестации работника;
- наличие у работника ученой степени, ученого звания;
- классное руководство;
- более высокий процент подготовки обучающихся и более высокий процент качества обучения по предмету.

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

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста);
- лица, проработавшие в техникуме свыше 10 лет.

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

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

5.8. При расширении штата правом приема на работу пользуются лица, ранее уволенные из техникума в связи с сокращением численности (штата) и не имевших дисциплинарных взысканий.

5.9. При увольнении работников по сокращению численности или штата выходное пособие работодатель выплачивает в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

5.10. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности (вследствие недостаточной квалификации) принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).

5.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствия у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

6. Организация и обеспечение охраны и условий труда

6.1. Стороны договорились:

- обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, созданием условий для эффективной работы комиссии по охране труда;
- принимать участие в расследовании микротравм со стороны работодателя - специалист по охране труда, со стороны работников - представитель Профсоюза;
- определять формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда;

- рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников техникума, и выработать меры по их улучшению.

6.2. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Сокращать время работы в помещениях техникума, где температура воздуха ниже 18 градусов и (или выше) 28 градусов при отсутствии возможности доведения температуры воздуха до нормальной с помощью оборудования и специальных приборов.

6.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований

наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда по согласованию с Профсоюзом в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.4. Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
- вести электронный документооборот в области охраны труда;
- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

6.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать оборудование, инструменты;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.6. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в

установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

6.7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.8. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7. Социальные гарантии, компенсации и льготы, поддержка молодежи

7.1. Работодатель обязуется своевременно производить перечисления страховых взносов в Фонды социального страхования и обязательного медицинского страхования.

7.2. Профсоюз обязуется содействовать, при наличии финансовых средств, для приобретения и оплаты путевок на санаторно – курортное лечение и оздоровление работников членов Профсоюза и членов их семей.

7.3. Работодатель обязуется заключать договоры с медицинскими организациями по проведению диспансеризации, профилактических осмотров работников и т.д.;

7.4. В связи с выходом на заслуженный отдых (пенсию) работодатель поощряет работника в зависимости от непрерывного стажа работы в техникуме: Объявление благодарности, награждение Почетной грамотой, ценным подарком.

7.5. Работнику могут производиться единовременные выплаты один раз в год к профессиональному празднику – День учителя, 23 февраля (День защитника Отечества), 8 марта (Международный женский день) 15 сентября (День работника леса и лесоперерабатывающей промышленности) (при наличии финансовых средств) в размере 1000,00 рублей.

Единовременная выплата выплачивается без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.6. Единовременные поощрительные выплаты по случаю персональных юбилейных дат могут производиться работникам по достижению возраста 50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 10 лет и выплачиваются в размере от 1000 до 5000 рублей (при наличии финансовых средств).

7.7. При наличии экономии фонда оплаты труда и свободных финансовых средств работодатель вправе выплатить материальную помощь работникам:

- в связи с рождением ребенка в сумме 3000,00 рублей;
- заболеваниями работника или его близкого родственника (родители, дети, супруги), требующими дорогостоящего лечения в сумме 5000,00 рублей;
- смертью близких родственников (наследников первой очереди) в сумме 5000,00 рублей.

7.8. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам и их неработающим несовершеннолетним детям независимо от времени использования отпуска в пределах территории Российской Федерации. (Постановление Правительства Республики Карелия от 30 июня 2017 года N 217-П «Об утверждении

Положения о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно отдельным категориям лиц, проживающих и работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Карелия, и их неработающим несовершеннолетним детям»)

7.9. Производит компенсацию расходов на медицинское освидетельствование при заключении трудового договора, на основании личного заявления и квитанции об оплате.

7.10. В целях развития кадрового потенциала, оказания поддержки молодым специалистам и иным работникам в возрасте до 35 лет стороны договорились закреплять молодых специалистов за опытными работниками-наставниками.

7.11. Профсоюз осуществляет контроль, за соблюдением работодателем установленных для молодых специалистов гарантий.

7.12. За счет средств поступлений от приносящей доход деятельности (при наличии) работодатель вправе направить финансовые средства для полной или частичной оплаты расходов, связанных с проведением праздничных или торжественных мероприятий, проводимых в техникуме (Новый год, День учителя, торжественная встреча представителей организаций, сотрудничающих с техникумом, празднование иных дат).

7.13. За счет средств поступлений от приносящей доход деятельности (при наличии) работодатель вправе приобретать новогодние подарки детям работников до 14 лет включительно, для работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65-летия).

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

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

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Согласовывать с Профсоюзом локальные нормативные акты, а именно:

- график дежурств, график отпусков;
- введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года;
- Положение об оплате труда работников ГБПОУРК ПЛТТ;
- Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУРК ПЛТТ
- Приказы о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

8.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере 1%.

8.5. Профсоюз вправе вносить работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок не позднее пяти дней

рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

8.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.7. Профсоюз:

- способствует эффективной работе техникума, созданию благоприятных социально-трудовых отношений, сотрудничеству между работниками и работодателем, организации и проведению культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе;
- осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах;
- участвует в разработке локальных нормативных актов техникума, касающихся регулирования социально-трудовых отношений техникума;
- содействует реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению дисциплине труда.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями.

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

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

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

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

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

10. Заключительные положения

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

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

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования техникума, при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения. При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон

имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

10.5. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

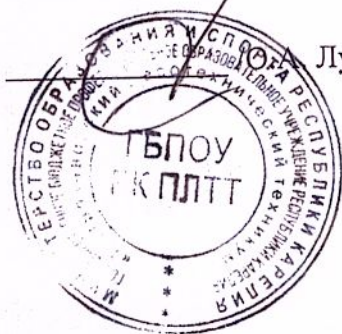
10.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

10.7. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 30 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.

10.8. Договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

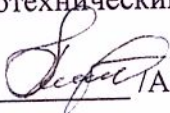
Директор

ГБПОУ РК «Петрозаводский
лесотехнический/ техникум»



Лутфуллин/

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РК «Петрозаводский
лесотехнический техникум»


А.В. Калякина/