

Председатель профсоюзного комитета  
ГБОУ НПО ПУ № 21  
\_\_\_\_\_ Куклева Н.В.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015г.

И. о директора  
ГБОУ НПО ПУ № 21  
\_\_\_\_\_ Баканова Г.И.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ И  
ДИРЕКЦИЕЙ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НАЧАЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ УЧИЛИЩЕ №21  
на 2015-2018 год (ы)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в службе по труду и занятости (ст.50 ТК РФ)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015г.

Руководитель \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Г. ИШИМБАЙ

Зарегистрирован  
Регистрационный № \_\_\_\_\_  
Управление труда и социальной защиты  
населения Министерства труда и  
социальной защиты населения РБ  
по городу Салавату  
в Ишимбайском районе и г.Ишимбай

\_\_\_\_\_ С.Х.Гайнуллин  
Дата \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Зарегистрирован  
В Республиканской организации  
Башкортостана  
Нефтегазстройпрофсоюза РФ  
Регистрационный № \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ В.Х.Сафиханов  
Дата \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ И  
ДИРЕКЦИЕЙ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НАЧАЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ УЧИЛИЩЕ №21  
на 2015-2018 год (ы)

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ Куклева Н.В.

\_\_\_\_\_ 2015 год

И. о директора ГБОУ НПО ПУ № 21

\_\_\_\_\_ Г.И. Баканова

\_\_\_\_\_ 2015 год

**Г. ИШИМБАЙ**

## **ОГЛАВЛЕНИЕ**

- 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
- 2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**
- 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ.**
- 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСКОВ.**
- 5. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.**
- 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.**
- 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**
- 8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**
- 9. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА**
- 10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ.**
- 11. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения между трудовым коллективом Учреждения, от имени которого выступил председатель профсоюзного комитета в лице Куклевой Н.В. и дирекцией ГБОУ НПО ПУ№21 (далее – Работодатель).

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, и иные вопросы.

1.3. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников учреждения, включая штатных работников Профсоюзного комитета (ст.43 ТК РФ).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения и локальные нормативные акты Учреждения, принимаемые с учетом мнения представительного органа работников, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. Положение договора является главенствующим, если пункты локальных нормативных актов, устава или правил внутреннего распорядка Учреждения противоречат договору.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- сотрудничать в соблюдении законодательства о труде по всем вопросам деятельности коллектива;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции;
- решать все вопросы на основе взаимного уважения, не допуская конфликты в трудовом коллективе.

2.2. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- по согласованию с профсоюзным комитетом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2.3. Представительным органом трудового коллектива выступает профсоюзный комитет.

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;

- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;

- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

- направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

- перечислять профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы ;

- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками;

- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, трудовым спорам и других вопросах;

- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;

- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;

- ходатайствовать об оказании материальной помощи членам профсоюза в случаях сложной операции, смерти близких (супруга, детей, родителей);

- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении (Приложение №9).

#### 2.5. Работодатель:

- не вправе препятствовать представителям профсоюзного комитета, посещать подразделения Учреждения, в которых работают их члены, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

- оказывает поддержку деятельности профсоюзного комитета, направленную на решение социального – экономических проблем работников Учреждения;

- осуществляет удержание профсоюзных взносов с заработной платы членов профсоюза по безналичной форме и перечислять их на расчетный счет профсоюзного комитета;

- предоставляет членам профсоюзного комитета по заявлению время для обучения, участия в качестве делегатов в работе президиумов, пленумов, с сохранением среднего заработка на период отвлечения их от основной работы.

2.6. Работодатель и профсоюзный комитет Учреждения обязуются объединить усилия для эффективного выполнения настоящего коллективного договора, решения задач повышения имиджа Учреждения и социально – экономического развития его коллектива.

2.7. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 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 (ст. 147 ТК РФ) (Приложение №2)
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков и порядок выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

2.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
- Положение об оплате труда (Приложение №2);
- Положение о материальной помощи работникам (Приложение №3)
- Положение об охране труда (Приложение №4);
- другие локальные нормативные акты.

2.9. Работники Учреждения обязуются:

- соблюдать Правила внутреннего распорядка;
- добросовестно выполнять трудовые обязательства, обусловленные трудовым договором, своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения Работодателя;
- повышать результативность своей работы, содействовать дирекции в улучшении материально – психологического климата в коллективе;
- активно осуществлять культурно – просветительную и гуманистическую работу в обществе, пропаганду передовых педагогических идей;
- принимать активное участие в развитии материальной базы на приобретение оборудования, материалов, содействовать материально – техническому обеспечению и оказанию материальной помощи, хозяйственным службам в выполнении ремонта помещений и кабинетов;
- бережно относиться к имуществу Учреждения, по назначению использовать имеющееся оборудование, обеспечить его сохранность;
- экономно расходовать энергию, топливо и другие ресурсы;
- активно участвовать в мероприятиях по поддержке чистоты и порядка на территории Учреждения;
- один раз в квартал проводить санитарный день (без освобождения от теоретических и практических занятий), однодневные рейды дежурства по поддержанию порядка и чистоты в кабинетах, мастерских;
- соблюдать правила ОТ, ТБ и производственной санитарии;
- участвовать в обучении действиям в условиях ЧС, предупреждении и ликвидации последствий ЧС, которые могут возникнуть в Учреждении;
- стремиться к поддержанию чести и престижа Учреждения.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ.**

3.1. Прием, перевод и порядок увольнения сотрудников Учреждения регулируется нормами действующего законодательства, ФЗ РФ «Об образовании», ТК РФ.

3.2. Штаты преподавателей и сотрудников Учреждения утверждаются директором, исходя из задач специфики в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и срочных трудовых договоров.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

3.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны.

3.5. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.6. Трудовые договоры с работниками образовательных учреждений соответствуют требованиям действующего трудового законодательства и предусматривают вид и объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени.

3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.72, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда (Приложение №2). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.9. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников обязательно включаются в трудовой договор ;

- установление повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера производятся на основании положения о стимулирующих надбавках (Приложение №2);



3.10. При исполнении профессиональных обязанностей педагогические работники имеют право на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников. Выбор учебников и учебных пособий, используемых в образовательном процессе в имеющих государственную аккредитацию и реализующих образовательные программы общего образования образовательных учреждениях, осуществляется в соответствии со списком учебников и учебных пособий, определенным образовательным учреждением. (п.4. ст.55 ФЗ РФ «Об образовании»).

3.11. Испытание не устанавливается при приеме на работу выпускников непосредственно по окончании учреждений высшего и среднего профессионального образования (ст.70 ТК РФ) и педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.12. Руководитель организации в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профсоюзный комитет об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3.14. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем учреждения по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ, применяется только в случае, если установлен факт его виновных действий (бездействия), обусловленных трудовым договором.

3.15. Работодатель обязуется не допускать экономические и социально необоснованные сокращения работников. При этом Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 мес. представлять в профсоюзный комитет 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.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за 3 мес.

3.16. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), лиц, у которых один из супругов имеет статус безработного, матерей по сокращению штата или численности работников в действующих организациях и без трудоустройства при ликвидации организации;

- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

3.17. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а

также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. В этом случае Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другую организацию по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

3.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.19. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в размере установленным законодательством РФ.

3.20. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.21. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации - предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

3.22. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ); восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83 ТК РФ); отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 8 ст. 77 ТК РФ); отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77 ТК РФ).

3.23. Все споры по вопросам увольнения решаются Работодателем, профсоюзным комитетом, комиссией по трудовым спорам (Приложение №6).

Неурегулированный комиссией по трудовым спорам индивидуальный трудовой спор между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) решается в суде (382 ТК РФ).

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСКОВ.**

4.1. Начало и окончание рабочего дня, продолжительность работы и перерыв в работе устанавливается правилами внутреннего распорядка Учреждения (Приложение №1).

- Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

- Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ) для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.
- Правилами внутреннего распорядка Учреждения устанавливается перечень Работников, для которых устанавливается ненормированный рабочий день.
- График сменности (изменение графика сменности) сторожей и дежурных по общежитию доводится до сведения работников не менее, чем за 30 дней до их введения в действие.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. N 2075.

4.2. Все виды учебной нагрузки преподавателю на следующий учебный год уточняются и утверждаются до 01.09. текущего года.

Стороны подтверждают:

- объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

- о догрузке другой педагогической работой педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за две недели.

- объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

- учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

- предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

- учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.3. Составление расписания занятий для педагогического работника осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда (Приложение №2). Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.4. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота.

4.5. Работа в выходные и праздничные дни, если она не оговорена условиями найма, производится только с согласия самих преподавателей, сотрудников и компенсируется отгулом или оплатой в 2-м размере (ст. 153 ТК РФ).

4.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час для всех работников (ст.95 ТК РФ).

4.7. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) (ст.108 ТК РФ).

Работодатель предоставляет работникам, работающим на открытом воздухе в холодное время года (ниже – 15 градусов) право делать перерывы для обогрева.

4.8. Штатным сотрудникам Учреждения разрешается работать по трудовому соглашению для выполнения отдельных работ, не связанных с прямыми обязанностями сотрудника.

4.9. Отпуск сотрудникам Учреждения предоставляется по личному заявлению в соответствии с графиком отпусков (ст.123 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (ст.334 ТК РФ). Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем (Приложение №11) и (или) уставом данного образовательного учреждения (ст. 336 ТК РФ).

4.10. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного профсоюзного комитета. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного комитета. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

..

4.11. Работодатель предоставляет педагогическим работникам отпуск сроком 56 календарных дней, для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала 28 календарных дней. Разделение отпуска по желанию

работника может производиться по уважительным причинам по согласованию с Работодателем.

4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время дополнительный отпуск продолжительностью от 4 до 5 рабочих дней (ст.119 ТК РФ с учетом Приказа Госпрофобра N 113 СССР от 28.07.1980)

Конкретное количество дней дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается администрацией и профсоюзным комитетом в зависимости от объема работы и переработки нормального рабочего времени

4.13. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска ,позднее чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников Учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ст.123ТК РФ).

4.14. Педагогические работники, занятые на подготовку и переподготовку обучающихся на платной основе, в летнее время, имеют право использовать отпуск по окончанию работ в любое для них удобное время.

4.15. Все работники ГБОУ НПО ПУ №21 имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости-до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам- до 60 календарных дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников-до 5 календарных дней;
- родителям первоклассников- 1 календарный день;
- родителям выпускников средних школ в период выпускных или вступительных экзаменов-1 день;
- в день рождение-1 календарный день;
- для проводов детей в армию-2 календарных дня.

4.16. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В этот период администрация привлекает работников к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждений привлекается в каникулярное время к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.17. Женщинам имеющих детей до 14 лет, детей инвалидов до 18 лет отпуска могут предоставляться в летнее время или во время зимних каникул.

4.18. Одному из работающих родителей или лиц их заменяющих, воспитывающий ребенка – инвалида, предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (без накопления).

4.19. При выделении работнику санаторно – курортной путевки для лечения в течение учебного года, администрация предоставляет работнику отпуск в счет ежегодного отпуска.

4.20. Донорам - 2 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови (без накопления).

## **5. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.**

5.1. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором, штатным расписанием и Положением об оплате труда (Приложение №2).

5.2. Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается организациями, финансируемыми из республиканского бюджета, - за счет средств республиканского бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

5.3. Заработная плата выплачивается работнику в рублях РФ, ежемесячно, 20 и 5 числа каждого месяца. Работодатель перечисляет заработную плату работника по его заявлению на его лицевой счет Работника в банк. Перечисление осуществляется за счет Работодателя.

5.4. Заработная плата работника Учреждения может включать следующие виды начислений за соответствующий трудовой вид деятельности:

- оклад \ тарифная ставка \ в соответствии с квалификационным разрядом;
- доплата за совмещение должностей и увеличение объема выполненных работ;
- почасовая оплата;
- оплата труда за работу по совместительству;
- оплата труда за дополнительную работу по трудовому соглашению;
- оплата труда по договору подряда;
- доплата за вредные условия труда не менее 15%;
- доплата за кабинет;
- доплата за пед. часы;
- повышающий коэффициент;
- доплата за образование;
- доплата за категорию;
- компенсация за неиспользованный отпуск;
- материальная помощь;
- доплата до МРОТ;
- доплата за классное руководство;
- доплата за методические комиссии;
- доплата за звание;
- доплата за выслугу лет (библиотекарям);
- доплата за классность (водителю);

- оплата больничных листов из ФСС, фонда предприятия ( 3 календарных дня), пособие на ребенка в возрасте до 1,5 лет, пособие при рождении ребенка, пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- доплата за ночное время (50 %);
- доплата за праздничные дни, не менее чем в двойном размере;
- доплата за ассистентство и экзамены;
- оплата очередного, ученического, дополнительного отпуска;
- доплата за педагогический стаж;
- оплата премии;
- доплата за проверку тетрадей;
- доплата за спецработу (башкирский язык);
- районный коэффициент.

5.5. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже МРОТ.

5.6 Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования работников, в которой учитывается отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

5.7. Собственные средства Учреждения образуются в результате: экономии фонда заработной платы, дополнительных средств поступающих из бюджета, коммерческой деятельности, оказания платных услуг, добровольных поступлений от организации и частных лиц.

5.8. Надбавки за качественное выполнение работ и функции, за высокие достижения в труде устанавливаются директором по представлению заместителей, надбавки и оплата носят временный характер, размер средств, направленных на эти цели зависит от финансовых поступлений в Учреждение.

5.9. За нарушение трудовой и финансовой дисциплины, ненадлежащее выполнение служебных обязанностей или некачественное выполнение работ и поручений, сотрудники и преподаватели могут быть лишены частично или полностью доплат или надбавок.

5.10. Заработная плата сотрудникам Учреждения выдается в установленные дни каждого месяца, при условии своевременного финансирования. Лицам, работающим по совместительству по хоз.расчетной деятельности, выплата заработной платы производится ежемесячно при условии своевременного финансирования.

5.11. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.136 ТК РФ) (Приложение №10). В расчетных листках каждого работника отражаются суммы, начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.**

6.1. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (ст.220 ТК РФ).

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя (ст.212 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- обеспечить в учебном корпусе защиту от нарушений правопорядка с использованием для этого бюджетных средств и привлечением сотрудников Учреждения;

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с 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 (Приложение №4);

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране 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 (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;



- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- 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 в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (227 ТК РФ);

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение Положения об охране труда (Приложение №4) для работников с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации;

- установленный нормами тепловой режим в помещениях Учреждения, подготовленных к зиме, при понижении температуры дирекция по предоставлению профсоюзного комитета переводит сотрудников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы;

- готовность лабораторий, учебного корпуса и общежития к новому учебному году ежегодно в августе, сентябре проверяет комиссией, создаваемой администрацией, с привлечением представителя профсоюзного комитета, сотрудников. Акт готовности Учреждения к новому учебному году подписывается всеми членами комиссии и доводится до сотрудников;

6.3. 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 (ст.219 ТК РФ).

6.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования (ст. 212 ТК РФ).

6.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда предусматривается ответственность (ст. 5.27 КоАП РФ).

6.6. Финансирование части мероприятий по охране труда осуществляется за счет приносящей доход деятельности и бюджетных средств (ст.226 ТК РФ).

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**

7.1 Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление материальной помощи в порядке и на условиях, устанавливаемых Положением об оказании материальной помощи работникам по согласованию с представителями работников (Приложение №3):

Предоставляет сотрудникам специально отведенное место для размещения автотранспорта в рабочее время на территории Учреждения;

Выделяет время в спортзале для занятий сотрудников Учреждения спортом;

Компенсирует оплату проезда к месту прохождения производственной практики и обучения в размере:

- 10% от оклада (продолжительная непрерывная учебная и производственная практика на предприятиях города и района);
- 5% от оклада (прерывная производственная и учебная практика на предприятиях города и района).

7.2 Руководителем устанавливаются следующие стимулирующие выплаты из собственных средств Учреждения, исходя из финансовых возможностей:

За безупречный труд в училище при стаже работы (до 5 лет) в связи с:

- 50-летием в размере до 30 % МРОТ
- 55-летием в размере до 40 % МРОТ
- 60-летием в размере до 50 % МРОТ

За безупречный труд в училище при стаже работы (от 5 до 10 лет) в связи с:

- 50-летием в размере до 40 % МРОТ
- 55-летием в размере до 50 % МРОТ
- 60-летием в размере до 60 % МРОТ

За безупречный труд в училище при стаже работы (от 10 до 15 лет) в связи с:

- 50-летием в размере до 50 % МРОТ
- 55-летием в размере до 60 % МРОТ

- 60-летием в размере до 70 % МРОТ

За безупречный труд в училище при стаже работы (от 15 и выше лет) в связи:

- 50-летием в размере до 60 % МРОТ

- 55-летием в размере до 70 % МРОТ

- 60-летием в размере до 80 % МРОТ

7.3. Работодатель обязан обеспечить добровольное медицинское страхование работников, негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного обеспечения, а так же государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также и другие социальные фонды (ст. 15 ФЗ от 15.12.2001 "Об обязательном пенсионном страховании в РФ»).

7.4. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают своевременное информирование (не реже 1 раза в год) членов коллектива о производственной и социально экономической деятельности и его подразделений.

7.5 Для управления фондом соц.страхования, осуществления правильного исчисления и своевременной выплаты пособий по социальному страхованию создается комиссия, действующая на основании положения о комиссии по социальному страхованию Учреждения. Срок полномочий комиссии устанавливается на 3 года.

7.6 Сэкономленные средства социального страхования в размере 70% расходуются на нужды сотрудников (больничные листы, пособия, путевки).

7.7.За работником, уволенным по инвалидности, работником, находящимся в отпуске в связи с рождением ребенка, сохраняется право очередности на получение жилья, путевок на лечение и другие льготы.

7.8 Распределение жилой площади производится согласно очередности по совместному решению Работодателя и профсоюзного комитета.

7.9При производственной необходимости сотрудникам, нуждающимся в жилье на срок контракта, может выделяться площадь в общежитии училища.

## **8 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

8.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

- Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, согласно заявок ,вышестоящих организаций (Приложение №7) с учетом перспектив развития учреждения (Приложение №8);

8.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию педагогических работников, стажировка не реже чем 1 раз в три года;
- аттестация педагогических работников 1 раз в пять лет;
- в случае направления работника для повышения квалификации 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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ;
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

8.3. Проведение аттестации педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 года N 276. По результатам аттестации работникам устанавливаются соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **9 ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА**

9.1. Во исполнение настоящего договора стороны в месячный срок с даты подписания разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год. В плане устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители работы по выполнению плана оформляются соответствующим приказом директора.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.3. Работодатель и профсоюзный комитет на общем собрании трудового коллектива Учреждения отчитываются по итогам года о выполнении коллективного договора.

9.4. При выполнении споров с администрацией, связанных с применением договора, работники Учреждения вправе обратиться в профсоюзный комитет для

разрешения спорной ситуации в определенном порядке. Если спор в этом случае не разрешен, то он рассматривается в порядке установленном законодательством РФ и РБ.

9.5. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившую ее, нарушившие порядок осуществления контроля за выполнением коллективного договора, а так же виновные в его неисполнении или нарушении, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

## **10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ**

10.1. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

10.4. Настоящий Коллективный договор заключается в соответствии с законодательством Российской Федерации на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

10.5. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

10.6. Изменения и дополнения договора производится в порядке, предусмотренном ТК РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ).

10.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

10.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

Перечень приложений к Договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение об оказании материальной помощи работникам.
4. Положение об охране труда.
5. Список комиссии по охране труда.

6. Положение о комиссии по трудовым спорам.
7. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
8. Перспективы развития учреждения.
9. План культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.
10. Форма расчетного листка.
11. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
12. График отпусков.
13. Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
14. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы.
15. Состав комиссии по трудовым спорам.
16. Расчет потребности средств на периодический медицинский осмотр

Председатель профсоюзного комитета

И о директора  
ГБОУ НПО ПУ №21

\_\_\_\_\_ Куклева Н.В.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2015г.

М.П.

\_\_\_\_\_ Баканова Г.И.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2015 г.

М.П.