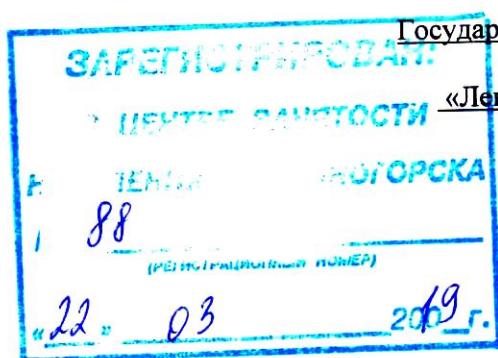


УТВЕРЖДЕН
на общем собрании трудового
коллектива ГАПОУ «ЛПК»
«06» марта 2019 г.

**ТАТАРСТАНСКАЯ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА**



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР



Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
«Ленинградский политехнический колледж»
(наименование организации)

на 2019 - 2022 годы

Зарегистрировано, Рег. № _____

В Центре занятости

г. _____

« _____ » _____ 2019 г.

Зарегистрировано, Рег. № 70

Председатель Татарстанской
республиканской организации НГСП
России

М.М.Шарапов

« 20 » 03 2019 г.



Содержание

1. Раздел 1. Общее положение
2. Раздел 2 Управление организацией. Повышение эффективности производства.
3. Раздел 3 Трудовой договор
4. Раздел 4 Рабочее время и время отдыха
5. Раздел 5 Отпуска
6. Раздел 6 Оплата труда
7. Раздел 8 Охрана труда
8. Раздел 7 Содействие занятости
9. Раздел 9 Социальные льготы и гарантии
10. Раздел 10 Работа с молодежью
11. Раздел 11 Гарантии деятельности профсоюзной организации
12. Раздел 12 Заключительные положения
13. Приложение № 1 Положение об условиях оплаты труда педагогических работников ГАПОУ «ЛПК»
14. Приложение № 2 Положение об условиях оплаты труда работников квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих ГАПОУ «ЛПК»
15. Приложение № 3 Положение о премировании и других видах материального поощрения работников ГАПОУ «ЛПК»
16. Приложение № 4 Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГАПОУ «ЛПК»
17. Приложение № 5 Перечень профессий получивших спец.одежду
18. Приложение № 6 Перечень спецодежды
19. Приложение № 7 Соглашение по охране труда
20. Приложение № 8 Перечень должностей работников колледжа с ненормированным рабочим днем
21. Приложение № 9 Перечень профессий с вредными условиями труда
22. Приложение № 10 Перечень профессий на бесплатное получение смывающих средств

Раздел № 1.

Общие положения.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Лениногорский политехнический колледж» (далее ГАПОУ «ЛПК») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: ГАПОУ «ЛПК», в лице директора Минязева Рустема Рафаэлевича, и работники колледжа от имени которых выступает профсоюзный комитет ГАПОУ «ЛПК» в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации колледжа Газиевой Н.В., именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями условия труда и его оплаты, льготы и преимущества, предоставляемые работодателям с учетом его финансово – экономического положения, а также иные вопросы, способствующие повышению жизненного уровня работников организации, членов их семей и обеспечение гарантий деятельности профсоюзного комитета организации.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Коллективный договор вступает в силу со дня его принятия на собрании (конференции) трудового коллектива организации действует в течение всего срока до заключения нового или изменения и дополнения действующего.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации на срок не более трех лет в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется:

- на всех работников организации, в том числе на работодателя, на работников всех структурных подразделений, включая работников Профсоюзного комитета;
- на работников-членов профсоюза в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств Профсоюзного комитета;
- на обучающихся;
- на членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данной организации (в части специально оговоренных льгот).

1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2019-2022 годы, Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики развития социального партнерства, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

Раздел № 2.

Управление организацией. Повышение эффективности производства.

2.1. Договаривающиеся стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Соблюдать условия и выполнять определенные коллективным договором обязательства.

2.1.3. Принимать меры, направленные на:

- осуществление эффективной социальной политики;
- охрану здоровья и создание безопасных условий труда;
- содействие занятости;
- обеспечение социальной стабильности в организации.

2.1.4. Предпринимать учреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организации, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в организации.

2.1.5. Организовывать и проводить в организации смотры-конкурсы профессионального мастерства, производственной и социально-экономической деятельности, спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Признавать профсоюзный комитет ГАПОУ «ЛПК» единственным полномочным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, предоставляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот, гарантий.

2.2.2. Соблюдать законы и другие нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров.

2.2.3. Создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта, достижений наук и техники.

2.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

2.2.5. Обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.2.6. При приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить работника:

с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

2.2.7. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, действующими в организации локальными нормативными актами, трудовыми

договорами. Необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников определяются работодателем.

2.2.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.9. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Профсоюз, как представитель работников, обязуется:

2.3.1. Использовать все законодательно разрешенные способы защиты законных интересов работников.

2.3.2. Мобилизовать трудовой коллектив для выполнения производственных программ, соблюдения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, выполнения требований законодательства Российской Федерации и нормативных актов Российской Федерации, полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

2.3.3. В пределах своей компетенции контролировать предоставление работникам льгот и компенсаций, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными актами Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.3.4. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья работников.

2.3.5. Представлять интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

2.3.6. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

2.3.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору.

2.3.8. Осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

2.3.9. Воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств по коллективному договору.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией.

2.4.2. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству.

2.4.3. Соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину.

2.4.4. Соблюдать требования охраны труда и обеспечению безопасности труда.

2.4.5. Обеспечить правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники, и материалов, переданных коллективам для производства работ, принимать меры к предотвращению ущерба организации.

Раздел № 3.

Трудовой договор.

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых в письменной форме, а так же на основании фактического допущения работников к работе с ведома, или по поручению работодателя, или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

3.2. Трудовой договор есть соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждой из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

3.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись:

- с правилами внутреннего трудового распорядка;
- с локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда в организации;
- должностной инструкцией (если таковая имеется на соответствующую должность);
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников;
- коллективным договором.

3.5. Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.6. Работодатель и работники обязаны выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.ст. 57, 60 ТК РФ).

3.7. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем (ст. 65 ТК РФ).

3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.9. Об изменении условий труда по инициативе работодателя работник извещается письменно не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ст. 74 ТК РФ).

3.10. Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации (гл. 13 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день работы (за исключением статьи 127 ТК РФ).

Раздел № 4.

Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в правилах внутреннего трудового распорядка организации с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Правила внутреннего распорядка колледжа является приложение № 2 к коллективному договору.

4.2. Продолжительность рабочего времени:

4.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 (сорок) часов в неделю.

4.2.2. Накануне праздничных не рабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час (ст.95 ТК РФ). Это правило остается в силе и в случаях переноса праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.2.3. Для преподавателей устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 333 ТК РФ.

4.2.4. По соглашению между работниками и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для категорий работников, предусмотренных статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.2.5. Организовать работу преподавателей в каникулярное время по утвержденному графику в пределах нормы рабочего времени, но не выше объема нагрузки в учебное время.

4.2.6. Определение преподавателям объема учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск, с тем, чтобы каждый работник имел представление о планируемой учебной нагрузке в новом учебном году. Объем учебной нагрузки на начало учебного года может быть скорректирован в соответствии с Положением о тарификации, в том числе с учетом итогов приемной компании.

4.2.7. Проводить расстановку кадров на новый учебный год с участием профкома не позднее 1 сентября текущего года.

4.2.8. Разработать расписания уроков не позднее, чем за 1 день до начала учебного года (четверти). Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования время преподавателя.

4.2.9. Установить учебную нагрузку на новый учебный год с учетом преемственности групп. Не полная учебная нагрузка, а также превышающая ставку устанавливается с письменного согласия работника.

4.2.10. За ушедшими в отпуск по беременности и родам, и уходом за ребенком до достижения им возраста 3 года сохранить установленную учебную нагрузку преподавателю, мастерам производственного обучения группу.

Раздел № 5.

Отпуска.

5.1. Ежегодный основной отпуск.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляет работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.1.1. В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Установить продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей.

Предоставлять ежегодный трудовой отпуск преподавателям, мастерам производственного обучения, старшим мастерам 56 календарных дней.

5.1.2. Работникам – инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней, на основании №181 – ФЗ от 24.11.95 г. Ст. 115 ТК РФ.

5.1.3. Предоставлять сотрудникам возможность использование отпуска во время учебного года при наличии санитарной путевки (по медицинским показаниям).

5.1.4. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемые работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года.(ст. 123 ТК РФ)

5.1.5. В соответствии с действующим законодательством предусмотрены отпуска:

- ежегодный основной (ст. и ст. 114, 115 ТК РФ);
- социальные;
- без сохранения заработной платы.

5.1.6. Трудовые отпуска

Администрация обязуется:

- Установить продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей – 56 календарных дней;

- предоставить ежегодный трудовой отпуск всем работающим преподавателям, мастерам производственного обучения, старшим мастерам – 56 календарных дней, вспомогательному персоналу – 28 календарных дней;

Социальные отпуска предоставить;

- до родовые и после родовые;
- по уходу за ребенком до 1,5 лет с оплатой пособия за счет социального страхования;
- по уходу за ребенком до 3-х лет без сохранения заработной платы.

5.2. Дополнительные отпуска.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за счет фонда на срок:

- 3 календарных дня сотрудникам колледжа, имеющим основной очередной отпуск 28 календарных дней, не имеющих листка нетрудоспособности в течение календарного года, если нет нарушения трудовой, производственной, технологической дисциплины;

- работникам, являющимся членами добровольных народных дружин, за дежурства в ДНД в течение календарного года предоставляются выходные дни с сохранением заработной платы пропорционально выходам на дежурства ДНД. В случае не использования выходных дней за дежурства в ДНД в течение календарного года, выходные дни с сохранением заработной платы, могут быть, присоединены к основному ежегодному отпуску в количестве не более 3-х дней;

- до 3 календарных дней членам профкома по предоставлению председателя профсоюзного комитета;

- Предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 7 календарных дней (ст.118 ТК РФ);

- 7 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска за счет фонда к очередному отпуску за не нормированное рабочее время (ст. 119 ТК РФ) предоставлять следующим работникам:

- Главный бухгалтер;
- Заместитель директора по ПВ;
- Заместитель директора по АХР;

Раздел № 6.

Оплата труда.

Система оплаты труда бюджетная, устанавливается по категориям работников согласно Постановлению Кабинета Министров Республики Татарстан от 29 мая 2018 г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» и внебюджетная, с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 135 ТК РФ).

6.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

6.2. Оплата труда работников организации осуществляется на основании положения об оплате труда. (Приложение №1)

6.3. Уровень заработной платы.

6.3.1. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнявшего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже законодательно установленного минимального размера оплаты труда ст. 133 ТК РФ. При повышении минимального размера оплаты труда в порядке, установленном Федеральным законом размера оплаты труда соответственно увеличивается на коэффициент повышения минимального размера оплаты труда.

6.3.2. Оплата труда руководителей, структурных подразделений, специалистов и других служащих производится на основе должностных окладов. Размер должностного оклада, устанавливаемый работнику, не может быть ниже предусмотренной схемой должностных окладов.

6.3.3. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в ПФР, определенным законом.

6.3.4. При увольнении работника выплаты всех причитающихся ему сумм производятся в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующая сумма должна быть ему выплачена не позднее следующего дня предьявляя им требования о расчете (ст. 140 ТК РФ)

6.4. Работодатель обеспечивает:

- связь результатов труда с размерами оплаты труда;
- доведения до работников информации о применяемых системах оплаты труда;

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, до 10 и до 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

6.5.2. Заработная плата выплачивается работникам по основному месту работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке. Расходы по перечислению денежных сумм возлагаются на работодателя.

6.5.3. При выплате заработной платы работодатель согласно статье 136 Трудового кодекса РФ обязан в письменной форме извещать каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.5.4. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается ст. 112 ТК РФ.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы (ст. 129 ТК РФ) работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст. 112 ТК РФ)

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

6.5.6. При работе в режиме неполного рабочего дня оплата труда производится за фактически отработанное время или выполненный объем работ.

6.5.7. Работа в праздничные и выходные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Раздел № 7.

Содействие занятости.

7.1. Стороны обязуются:

7.1.1. Осуществлять политику занятости работников в соответствии с Законом РФ Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», иными законодательствами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

7.1.2. Учитывать баланс интересов работодателя и работников при реорганизации организаций и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости и соответствующему выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.2.2. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

7.2.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

7.2.4. Обеспечивать, при необходимости, профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

7.2.5. Предоставлять работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с сокращением численности или штата, либо в связи с ликвидацией организации, один день в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

7.2.6. В случае если в период предупреждения работника о предстоящем высвобождении, увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

7.2.7. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпусков (ст. 81 ТК РФ).

Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- лиц моложе 18 лет без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ);
- беременных женщин (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (ст. 261 ТК РФ);
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет) (ст. 261 ТК РФ);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет) без матери (ст. 261 ТК РФ);
- отца, являющегося единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающего малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15.12.2011 года № 28-П).

7.2.8. Увольнение работников, являющихся членам профсоюза, по основаниям, предусмотренными пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ

производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса, в состав аттестационной комиссии включать представителя профсоюзного комитета.

7.2.9. Сообщать в письменной форме в центр занятости населения при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

7.2.10. При проведении организационно-штатных мероприятий по сокращению штата или численности, создавать комиссию по сокращению штата (численности), с участием представителей профсоюзной организации.

7.2.11. Разработать Программу содействия занятости высвобождаемых работников с включением данной программы в коллективный договор.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Участвовать в разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защите высвобождаемых работников.

7.3.2. Обеспечить контроль за соблюдением законодательства о занятости.

Раздел № 8.

Охрана труда.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить безопасность условия труда на каждом рабочем месте.

8.1.2. Внедрять в организации системы управления охраной труда на основании требований ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» и национального стандарта РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

8.1.3. Обеспечивать заключение соглашения по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом организации ГАПОУ «ЛПК» согласно, финансирования и выполнение включенных в него мероприятий.

8.1.4. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере 0,2 процента суммы на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст. 226 ТК РФ).

8.1.5. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 223 ТК РФ).

8.1.6. Продолжить проводить специальную оценку условий труда рабочих мест.(продолжить работу по специальной оценке условий труда рабочих мест)

Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись. Контролировать выполнение Перечня мероприятий по улучшению условий труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда. (ст. 212 ТК РФ).

8.1.7. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст.ст. 212, 225 ТК РФ) и приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 мая 2012 года № 570н.

8.1.8. Обеспечивать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, согласно Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 года №302н.

8.1.9. Обеспечить за счет собственных средств моющими средствами в соответствии с нормами (ст. 221 ТК РФ), своевременно выдачу работникам спецодежду. Приложение № 4 к коллективному договору.

8.1.10. Обеспечить работающих доброкачественной питьевой водой, удовлетворяющей требованиям СанПиН 2.1.4. 10 74-01.

8.1.11. Обеспечить соответствующие требованиям ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» оптимальные (или допустимые) показатели микроклимата на рабочих местах всех видов производственных и служебных помещений.

8.1.12. Обеспечить работу кабинета и уголка охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 года № 7.

8.1.13. Обеспечить создание на паритетной основе комитета (комиссии) по охране труда и обеспечение необходимых условий для его (ее) работы в соответствии со ст. 218

ТК РФ и Типовым положением, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2006 года № 413.

8.1.14. Совместно с комитетом, уполномоченными проводить оценку состояния условий труда на рабочих местах, за соблюдением законодательства по охране труда ст. 212 ТК РФ.

8.1.15. Обеспечить соблюдение санитарных гигиенических требований, режима труда и отдыха.

8.1.16. Работодатель обязуется регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о применяемых мерах в этой области.

8.1.17. Проводить конкурсы по охране труда в подразделениях.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам. Вносить предложения выявленных нарушений в области охраны труда.

8.2.2. Участвовать в работе постоянно действующей комиссии по безопасности труда, комиссий по проверке знаний, требований охраны труда.

8.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

8.2.4. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и окружающей среды.

8.2.5. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

8.2.6. Контролировать целевое расходование средств работодателя на охрану труда.

8.2.7. Участвовать в разработке Соглашения по охране труда в колледже.

8.2.8. Осуществлять контроль за выполнением планов мероприятий по созданию в организации безопасных условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.3. Обеспечивать соблюдение требований Федерального закона «Об ограничении курения табака» от 10.07.2001 г. № 87-ФЗ в части запрета курения на территории и прилегающей к территории колледжа. Обязуются проводить разъяснительную работу о вреде курения табака.

8.4. Работодатель обязуется обеспечить средствами первой неотложной медицинской помощи все кабинеты, отделы, службы и вахты учебных корпусов и общежитий.

Раздел № 9.

Социальные льготы и гарантии.

9.1. Дополнительно к выплатам, предусмотренным законодательствам Российской Федерации работодатель обязуется выплачивать материальную помощь из средств внебюджета и / или бюджета :

9.1.1. В случае смерти:

- работника колледжа по письменному заявлению членов семьи, близких родственников и по предъявлению свидетельства о смерти оказать материальную помощь на погребение в размере от 4000 рублей.

- неработающих пенсионеров, проработавших в данной организации 5 и более лет, вышедших на пенсию с данной организации по письменному заявлению членов семьи, близких родственников и по предъявлению свидетельства о смерти оказать материальную помощь на погребение в размере 2000 рублей;

- у обучающихся колледжа родителей по письменному заявлению и по предъявлению свидетельства о смерти оказать материальную помощь на погребение в размере 2000 рублей.

- близких родственников, а именно супруга (и), детей, родителей, по письменному заявлению работника, по предоставлению свидетельства о смерти, оказать материальную помощь на погребение в размере 2000 рублей.

9.1.2. Выплачивать ко Дню знаний – 1 сентября работнику, у которого ребенок идет в первый класс 1000 рублей.

9.1.3. Оказывать материальную помощь в размере до 10 000 рублей, работнику колледжа, пострадавшему при стихийном бедствии, связанное с собственным жильем (пожар, наводнение и т.п.), учитывая степень и размер причины ущерба.

9.1.4. Оказывать единовременную материальную помощь в размере до 4000 рублей по случаю первого бракосочетания.

9.1.5. Оказывать единовременную материальную помощь по случаю рождения ребенка в размере 2 000 рублей.

9.2. Работодатель обязуется по личному заявлению работника:

9.2.1. Предоставить работникам оплачиваемые отпуска с оплатой в размере 100 % часовой тарифной ставки (оклад):

- в связи с собственной свадьбой на 2 календарных дня;

- в связи со свадьбой детей на 1 календарный день;

- предоставлять один день в месяц по уходу за престарелыми родителями (старше 80 лет);

- в связи со смертью членов семьи и близких родственников, а именно: супругов, родителей, детей, родных братьев и сестер на 3 календарных дня;

- в связи с 1 сентября (День знаний) родителям, у которых дети идут в первый класс на 1 календарный день.

9.2.2. Согласно Постановления Совета Министров Татарской ССР 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в Татарской ССР» от 14 июня 1991 г. № 261 предоставляется женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или 1 свободный день в месяц, оплачиваемый за счет средств работодателя. С учетом специфики учебного процесса для педагогов, предоставляется соответствующее количество дней в ближайшие каникулы (4 дня в новогодние каникулы и 5 дней в летние каникулы). Суммирование свободного времени не допускается, к отпуску не предоставляется.

На женщин, работающих на условиях неполного рабочего времени или находящихся в ежегодном оплачиваемом отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, указанные льготы не распространяются.

9.3. Работники колледжа в связи с юбилейными датами с 50 лет и далее через каждые пять лет для мужчин и женщин, Работодатель обязуется выплачивать премии в зависимости стажа работы в колледже в следующем размере за счет средств бюджета и/или внебюджета:

Стаж работы:	Размер премии:
от 5 лет	3 000 руб.
От 6 до 10 лет	5 000 руб.
От 10 лет и более	10 000 руб.

9.4. Работодатель обязуется выплачивать материальную помощь за счет средств внебюджета и/или бюджета работникам колледжа ко Дню защитника Отечества 23 февраля – мужчинам в размере 1000 рублей, к Международному женскому дню 8 марта – женщинам в размере 1000 рублей, при наличии финансовой возможности.

9.5. Работодатель обязуется выделять денежные средства:

- на приобретение новогодних подарков для детей до 14 лет работников колледжа;
- неработающим пенсионерам, вышедших на пенсию с данной организации – ко Дню пожилых людей не более 500 рублей.
- участникам ВОВ – ко Дню Победы 5000 рублей;
- работникам – инвалидам, сотрудникам имеющим ребенка - инвалида, до исполнения ребенку – инвалиду 18 лет– ко Дню инвалидов не более 500 рублей.

9.5.1. Выделять денежные средства при необходимости на медицинское оперирование сотрудников и курортное лечение при наличии финансовой возможности.

9.6. Оказывать помощь сотрудникам, пенсионерам и неработающим пенсионерам, вышедших на пенсию с данной организации колледжа автотранспортом в день похорон.

9.7. Оплачивать медицинский осмотр сотрудников столовой за счёт средств внебюджета или бюджета при наличии финансовой возможности.

9.8. Материальная помощь, может быть, оказана сотрудникам по письменным заявлениям при наличии финансовой возможности за счет бюджетных и /или внебюджетных средств колледжа. Размер материальной помощи определяется директором колледжа.

9.9. Производить выплату материального вознаграждения работникам колледжа в размере должностного оклада, при условии увольнения работника в связи с выходом на пенсию по собственному желанию по возрасту или по инвалидности в течении трех месяцев после исполнения пенсионной даты или наступления инвалидности.

9.10. Возмещение работнику дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) превышающих лимит, установленный Постановлением Правительства Российской Федерации от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в Федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, Федеральных государственных учреждений» компенсируются в размере фактически произведенных и документально подтвержденных затрат по решению директора Колледжа за счет средств внебюджета.

Возмещение работнику расходов по проезду к месту командировки и обратно к месту постоянной работы превышающих лимит, установленный Постановлением Правительства Российской Федерации от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в Федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, Федеральных государственных учреждений» компенсируются в размере фактически произведенных и документально подтвержденных затрат по решению директора Колледжа за счет средств внебюджета.

Возмещение работнику расходов по найму жилого помещения превышающих лимит, установленный Постановлением Правительства Российской Федерации от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в Федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, Федеральных государственных учреждений» компенсируются в размере фактически произведенных и

документально подтвержденных затрат по решению директора Колледжа за счет средств внебюджета.

9.11. Обучающиеся колледжа обеспечиваются медицинской помощью на базе здравпункта колледжа.

9.12. Директор колледжа обязуется предоставить помещение с соответствующими условиями для работы медицинских кабинетов и осуществлять контроль их работы в целях охраны и укрепления здоровья обучающихся, воспитанников колледжа.

9.13. Организовать на территории колледжа работу пунктов питания в течение рабочего дня и обеспечить работников и обучающихся качественным питанием в необходимом ассортименте.

9.14. Работодатель и Профком при наличии финансовой возможности:

9.14.1. Совместно осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий:

- День учителя;
- Новый год;
- Организованный выезд на природу;
- Автобусные экскурсии.

9.14.2. Совместно организовывать и проводить культурно-массовую работу среди работников, и их семей, обучающихся колледжа.

9.14.3. Осуществлять контроль в соответствии с законодательством за содержанием общежитий, находящихся на балансе организации, организовывать работу по привлечению проживающих к участию в мероприятиях по прохождению медосмотра (обязательно флюорография и КВД)

9.14.4. Ориентировать работников и обучающихся на здоровый образ жизни.

Раздел № 10.

Работа с молодежью.

10.1. В целях более эффективного участия молодежи в работе и развитии колледжа, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи Работодатель осуществляет мероприятия, направленные на социальную защиту молодежи организации.

Молодежью колледжа являются:

- молодые работники, в возрасте до 35 лет включительно;
- молодые специалисты, получившие высшее или среднее специальное образование и впервые работающие по приобретенной специальности, в течение 3-х лет после окончания учебного заведения;
- обучающиеся колледжа.

10.2. Для обеспечения в организации социальной защиты молодежи стороны коллективного договора договорились:

- разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;
- создать совет молодых специалистов, молодых мастеров;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодежи;
- содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде.

10.3. Работодатель обязуется:

- разрабатывать и реализовывать меры по предоставлению первого рабочего места и создания условий для реализации права на получение профессионального образования;
- адаптации молодежи, получающей профессиональное образование и впервые вышедшей на рынок труда.
- осуществлять меры по повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда, снижению безработицы в молодежной среде путем оказания профориентационных, профинформационных услуг, профессионального обучения, повышения квалификации, проведения стажировки;
- финансирование программы по работе с молодежью в размере, согласованном с Профсоюзным комитетом;
- сформировать кадровый резерв из молодых специалистов и программу их продвижения по службе;
- предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в профессиональных образовательных организациях в соответствии со статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня впервые;
- производить доплату молодым специалистам раз в квартал в первый год работы после получения образования в образовательных организациях высшего образования в размере 3 000 рублей;
- предоставлять молодежи места в общежитии, находящиеся на балансе колледжа;
- оказывать меры социальной поддержки молодым семьям, нуждающимся в улучшении жилищных условий в рамках действующих жилищных программ.

10.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- использовать нормативную правовую базу для усовершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

Раздел № 11.

Гарантии деятельности профсоюзной организации.

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. Обеспечивать представителям профсоюзной организации и вышестоящей органов профсоюза беспрепятственный доступ к рабочим местам в организации, в которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с законодательством России.

11.1.2. Производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы и перечислять на счет ТРО Нефтегазстройпрофсоюза России одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда. Распределение удержанных профсоюзных взносов между профсоюзным комитетом и ТРО Нефтегазстройпрофсоюзом России определяется Уставом ТРО Нефтегазстройпрофсоюза России.

11.1.3. Ежемесячно перечислять по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза денежные средства на счет профсоюзной организации из заработной платы указанных работников в размере 1% для организации контроля за выполнением обязательств настоящего коллективного договора, оказания им помощи по социально-трудовым, правовым, экономическим, жилищно-бытовым вопросам, а также посреднических услуг при возникновении разногласий с работодателем по применению обязательств настоящего коллективного договора в порядке, установленном пунктом 11.1.2. коллективного договора.

11.1.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

11.1.5. Информировать профсоюзный комитет обо всех изменениях (экономических, финансовых, структурных, организационных), которые могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже чем за 5 (пять) рабочих дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации.

11.1.6. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету организации в пользование:

- помещения (согласно действующим нормативно-техническим документам) с необходимым оборудованием, мебелью, отоплением, освещением, а также оргтехнику, транспортные средства, средства связи и другие необходимые технические средства;
- помещения для проведения заседаний, конференций профсоюзных органов.

При этом эксплуатация, в том числе хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов, техническое обслуживание транспортных средств и оргтехники осуществляется за счет средств работодателя.

11.1.7. Предоставлять членами профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов) за счет средств организации.

11.1.8. Проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств организации.

11.1.9. Выплачивать освобожденным профсоюзным работникам заработную плату, премии и другие виды материального поощрения, предусмотренные в организации, из средств организации.

11.1.10. Выполнение профсоюзной работы вне своего рабочего места работник может осуществлять во время, установленное по соглашению со своим непосредственным руководителем.

11.1.11. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и осуществления контроля его выполнения.

11.1.12. Не принимать к работникам входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласия с соответствующим профсоюзным органом.

11.1.13. Выплачивать не освобожденным профсоюзным работникам премии, материальную помощь.

11.2. Профсоюзный комитет обязуется:

11.2.1. Осуществлять свою деятельность в соответствии с уставом, законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.2.2. Содействовать эффективной работе колледжа, успешному выполнению учебной, производственной программы, укреплению трудовой дисциплины среди членов коллектива присущим профсоюзам методам и средствами, оказывать работодателю все стороннюю поддержку в этих вопросах.

11.2.3. Контролировать соблюдения законности условия найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда.

11.2.4. Предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

11.2.5. Оперативно рассматривать предложения и замечания работодателя.

11.2.6. Производить доплату за счет профсоюзного бюджета выбранному активу, не освобожденному от основной работы.

11.2.7. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза в судебных органах силами профкома и Рескома профсоюза.

11.2.8. Проводить организаторскую работу по оздоровлению сотрудников, детей (обеспечить сбор заявлений, распределений).

11.2.9. Содействовать сотрудникам колледжа в оформлении ипотеки.

Раздел № 12.

Заключительные положения.

12.1. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в центре занятости в порядке, установленном для коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

12.2. Профсоюзный комитет и работодатель до подписания коллективного договора направляет его на экспертизу в республиканскую территориальную профсоюзную организацию (ТРО Нефтегазстройпрофсоюза России).

12.3. При не достижении согласия между сторонами по отдельным по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

12.4. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие настоящий договор посредством проведения совместных конференций по итогам выполнения коллективного договора за полугодие и за год.

12.5. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.6. Текст настоящего коллективного договора не позднее месяца после его принятия на конференции трудового коллектива организации доводится до сведения работников организации.

12.7. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.8. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

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

12.10. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами.

Каждая из сторон, подписавших коллективный договор, признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок и договоренностей.

Стороны подтверждают обязательность выполнения настоящего договора.
Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива

«06» марта 2019 года.

Представители сторон:

Директор ГАПОУ «ЛПК»
Р.Р. Минязев

Председатель п/о ГАПОУ «ЛПК»
Н.В. Газиева