

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного бюджетного профессионального образовательного**  
**учреждения Воронежской области «Воронежский государственный**  
**промышленно-экономический колледж»**  
**на период с 16.05.2019 г. по 15.05.2022 г.**

## **Содержание коллективного договора:**

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности

Раздел 3. Трудовой договор

Раздел 4. Рабочее время

Раздел 5. Время отдыха

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Раздел 7. Охрана труда

Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Раздел 9. Социальная защита молодежи.

Раздел 10. Социальные гарантии и льготы

Раздел 11. Защита трудовых прав работников

Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации

Раздел 13. Контроль за соблюдением выполнения коллективного договора

Раздел 14. Заключительные положения

## **Раздел 1.**

### **Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Воронежской области «Воронежский государственный промышленно-экономический колледж» Воропаева Н.И. и работниками, в лице председателя первичной профсоюзной организации Луганской О.П., представляющей интересы работников. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, имеющими отношения к деятельности учреждения и распространяется на всех работников. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности, направлен на выполнение требований законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом Договора являются установленные законодательством, а также дополнительные положения об условиях труда и его оплаты, гарантии, льготы и компенсации, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Первичная профсоюзная организация, действующая на основании Устава, является полномочным представительным органом работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Воронежской области «Воронежский государственный промышленно-экономический колледж» (ГБПОУ ВО «ВГПЭК»), защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора (ст. 370 ТК РФ).

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию ГБПОУ ВО «Воронежский государственный промышленно-экономический колледж» в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 370 ТК РФ). Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст договора не могут ухудшить

положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, нормами действующего законодательства (ст. 44 ТК РФ).

1.7. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на конференции (собрании) работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения представительного органа работников. «Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению».

1.11. В период действия коллективного договора при условиях выполнения работодателем обязательств, работники не выдвигают новых требований по социально-трудовым вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя приостановку работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к его участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми и локальными актами всех работников при их приеме на работу (до подписания трудового договора). Работодатель должен обеспечить гласность выполнения условий коллективного договора через проведение собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, печать и др.

1.13. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

1.14. Лица, представляющие работодателя или работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством (ст. 55 ТК РФ).

## **Раздел 2.**

### **Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на внедрение прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственных программ;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и бытовых нужд работников;

2.2.4. создавать условия для освоения передового опыта;

2.2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников согласно трудовому договору и планам за счет средств работодателя;

2.2.6. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников, организацию отдыха и досуга;

2.2.7. предоставлять первичной профсоюзной организации информацию необходимую для заключения коллективного договора и контроля над его выполнением, а также существующих социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление, медицинское обслуживание и т.д.);

2.2.8. создавать условия, обеспечивающие деятельность первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, действующим законодательством РФ;

2.2.9. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать конструктивные предложения, разрешать трудовые споры;

2.2.10. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой, оборудованием, инструментами, технической документацией и иными необходимыми средствами для выполнения трудовых обязательств;

2.2.11. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (ст. 135, 136 ТК РФ);

2.2.12. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства, профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, оплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства (ст. 22 ТК РФ);

2.2.13. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.14. создавать условия, обеспечивающие участие работников и профсоюзного комитета в управлении колледжа в предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности ГБПОУ ВО «ВГПЭК» присущими профсоюзам методами, в т.ч. установлением совместно с работодателем систем поощрения;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы;

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

2.3.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, принятии локальных актов без соблюдения, установленного ст. 372 настоящего Кодекса порядка учёта мнения представительного органа работников (ст.8 ТК РФ);

2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

2.3.7. выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя;

2.3.8. добиваться обеспечения работодателем выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9. осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения, связанные с массовым высвобождением работников;

2.3.10. осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда;

2.3.11. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.12. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников (ст. 21 ТК РФ):

2.4.1. выполнять добросовестно свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения, приказы работодателя;

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности, производственной санитарии;

2.4.3. беречь имущество работодателя, соблюдать коммерческую тайну;

2.4.4. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.5. использовать передовой опыт коллег по работе;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба колледжу, его имуществу и финансам;

2.4.7. содержать рабочее место, оборудование в чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.8. бережно относиться к предметам (спецодежда, инструменты, приборы и пр.), выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.9. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальной работе колледжа (простой, авария), немедленно сообщать о случившемся работодателю;

2.4.10. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы;

2.4.11. работник несет материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка за прямой действительный ущерб, причиненный им работодателю (ст. 241 ТК РФ). Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непредвиденных обстоятельств, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенному работнику (ст. 239 ТК РФ)

2.5. Работодатель имеет право (ст. 22 ТК РФ):

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в установленном порядке и условиях согласно ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке;

2.6. Профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым, экономическим вопросам, связанными с выполнением трудовой функции, в частности при:

- реорганизации или ликвидации колледжа;
- введении технологических изменений, влекущих за собой изменения условий и оплаты труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, настоящим коллективным договором;

- вносить соответствующие предложения по вопросам социально-трудовых прав и интересов работников, участвовать в заседаниях при их рассмотрении;
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право (ст. 21 ТК РФ):

2.7.1. на заключение, расторжение, изменение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. предоставление рабочего места, соответствующего условиям, стандартам охраны труда;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников ст. 91, ст. 92 ТК РФ);

2.7.6. предоставление еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (ст. 110, 111, 112 ТК РФ);

2.7.7. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте (ст. 219 ТК РФ);

2.7.8. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации (ст. 197 ТК РФ);

2.7.9. участие в управлении колледжем в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через первичную профсоюзную организацию, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав и интересов всеми не запрещенными законом методами;

2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами РФ;

2.7.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами РФ.



### **Раздел 3. Трудовой договор.**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в 2-х экземплярах, в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57, 67 ТК РФ).

3.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективным договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом РФ и иными законодательными актами.

3.1.2. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение рабочего дня, наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительная работа по другой или такой же должности (профессия) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;

3.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер на неопределенный срок;

3.2.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст. 57, 58 ТК РФ)

3.2.4. заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 58, 59 ТК РФ и по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.2.5. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.6. изменять трудовой договор лишь в случаях, предусмотренных законодательством о труде (ст. 72-75 ТК РФ);

3.2.7. не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников, изменения условий и оплаты труда, а также возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ, сообщать профсоюзному комитету в письменной форме, а при массовых увольнениях не позднее, чем за 3 месяца (п.2 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, на правах и гарантиях деятельности»);

3.2.8. совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать программы по социальной защите работников;

3.2.9. обеспечивать преимущественное право оставлять на работе при сокращении штата лиц с более высокой квалификацией. При равных условиях предпочтение имеют:

- лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- молодые специалисты;
- работники, имеющие 2 и более иждивенцев;

3.2.10. расторжение трудового договора в соответствии с пп.2,3,5 ст. 81 ТК РФ с работниками - членами профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного комитета (п.2 ст. 82, 372 ТК РФ);

3.2.11. использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы учреждения для сохранения рабочих мест. В этих целях:

- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени с предупреждением работника не позднее, чем за 2 месяца;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с совместителями, временными и сезонными работниками;
- направлять работников на переподготовку, повышение квалификации без отрыва от производства;

3.2.12. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении (по п.2 ст. 81 ТК РФ), свободное время по взаимной договоренности (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.13. при отсутствии собственных средств заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки работы;

3.2.14. не увольнять по сокращению штата следующие категории работников:

- в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания работника в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до 3 лет (ст. 261 ТК РФ);
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 18 лет;
- лиц, получивших увечье или профзаболевание в данном учреждении;

3.2.15. выплаты и размеры выходных пособий, связанных с расторжением трудового договора, установлены трудовым законодательством (ст. 178 ТК РФ).

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. включать в состав комиссии по трудовым спорам наиболее компетентных представителей первичной профсоюзной организации;

3.3.3. предоставлять в установленные сроки свое мотивируемое мнение в течение 7 дней после получения проекта приказа при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками;

3.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

#### **Раздел 4. Рабочее время.**

4.1. Рабочее время регламентируется ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ ВО «Воронежский государственный промышленно-экономический колледж» и условием трудового договора.

4.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников в соответствии с Законом РФ «Об образовании» ст. 55, п.5, ст. 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в учреждении. (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601).

4.3. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного работником объема работ. Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работника ограничения продолжительности оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.5. Накануне выходных дней продолжительность работы по шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов ст. 95 ТК РФ.

4.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97, 99 ТК РФ.

4.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации (ст. 113 ТК РФ). Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.8. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по совместительству в этом же учреждении, но по иной специальности, профессии или должности, либо у другого работодателя.

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

4.9. Продолжительность рабочего времени прочего персонала при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день и не может быть более половины месячной нормы рабочего времени;

4.10. Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

4.11. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа. В этот период работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы утверждается работодателем.

## **Раздел 5. Время отдыха.**

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность определены правилами внутреннего трудового распорядка, но не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный, основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ). Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 №181-ФЗ);

5.3. Работникам в возрасте до 18 лет основной оплачиваемый отпуск предоставляется не менее 31 календарного дня и может быть использован в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

5.4. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев работы в колледже, последующие отпуска - в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 123 ТК РФ).

5.5. До истечения 6 месяцев непрерывной работы ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ) или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска;

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть по письменному заявлению перенесен на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за 2 недели (ст. 124 ТК РФ).

5.8. Работнику в соответствии со ст. 128, 263 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, 263 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему 2-х и более детей до 14 лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в удобное для них время;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родители, дети, муж, жена) - до 5 календарных дней;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году.

5.9. Предоставлять дополнительно оплачиваемые отпуска за счет работодателя:

- три рабочих дня в связи с регистрацией брака;

- три рабочих дня в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена).

5.10. Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня работникам для ухода за ребенком - инвалидом детства, до достижения им возраста 18 лет (ст. 262 ТК РФ).

5.11. Перенос отпусков без сохранения заработной платы на другой календарный год не допускается.

5.12. Отзывать работника из очередного оплачиваемого отпуска можно только с его письменного согласия.

5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.14. Не допускается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

5.15. При совпадении выходного дня с днем командировки работнику предоставляется другой день отдыха.

5.16. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- уделять особое внимание вопросам соблюдения работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних, имеющих малолетних детей, матерей одиночек и др.;

- вносить работодателю предложение по устранению нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников при рассмотрении трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.17. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами.

## **Раздел 6.**

### **Оплата и нормирование труда.**

Стороны договорились, что:

6.1. Оплата труда работников включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Должностные оклады, а также виды компенсационных и стимулирующих выплат определяются Положением об оплате труда работников ГБПОУ ВО «Воронежский государственный промышленно-экономический колледж», которое согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается директором колледжа.

6.2. Работодатель, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования.

6.3. Условия оплаты труда отражаются в трудовых договорах между работодателем и работником в соответствии с ТК РФ.

6.4. Оплата труда каждого работника зависит от занимаемой должности, его квалификации, сложности выполняемых работ, личного вклада в деятельность колледжа, качества труда и не ограничивается максимальным размером (ст. 132 ТК РФ).

6.5. Оплата труда осуществляется с обязательным письменным уведомлением (расчетный листок) работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период работы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

6.6. Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных трудовым кодексом или иными Федеральными законами (ст. 137 ТК РФ).

6.7. Педагогическим работникам в соответствии с законом об образовании устанавливается предел педагогической нагрузки в размере 1440 часов на учебный год. Оплату переработанных часов (сверх тарификации) производить после выполнения годовой педагогической нагрузки в конце учебного года или ежемесячно. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.8. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледже, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются колледжем самостоятельно.

6.9. Заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день 22 числа текущего периода, за вторую половину – 7 числа следующего месяца. Вновь принятым работникам заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.10. Выплата заработной платы работнику производится путем перечисления на счет работника в банке, на условиях определенных коллективным договором или трудовым договором (ст. 136 ТК РФ). Для перечисления заработной платы работника на счет в банке, он должен написать

заявление с указанием реквизитов банковского счета. За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета работником, работодатель ответственности не несет.

6.11. Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала. Основанием для этого является график отпусков работников, утвержденный работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 123 ТК РФ)

6.12. Работодатель и Профком, исходя из финансового положения колледжа, могут оказывать материальную помощь работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций. Материальная помощь не входит в систему оплаты труда, носит непроизводственный характер и не связана с результатами работы работника колледжа.

6.13. Профком оказывает материальную помощь только работникам - членам Профсоюза по их письменным заявлениям из средств Профсоюза. Решение о выделении помощи и ее размеры определяются коллегиально на заседании представительного органа Профсоюзной организации (заседание Профкома).

6.14. Предоставление материальной помощи за счет средств областного бюджета и средств от платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности производится по письменному заявлению работника, ходатайству руководителя структурного подразделения, совета колледжа, иного органа общественного органа.

6.14.1. За счет бюджетных и внебюджетных средств:

- смерть близкого родственника работника (отца, матери, мужа, жены, ребенка);
- необходимость дорогостоящего лечения, в том числе приобретение дорогостоящих препаратов;
- постигшие работника чрезвычайные ситуации, стихийные бедствия;
- в отдельных случаях материальная помощь может быть оказана в иных ситуациях, указывающая на его трудное материальное положение;
- в связи с празднованием годовщины Победы в Великой Отечественной войне ветеранам колледжа, признанными участниками ВОВ и тружениками тыла в соответствии со статьей 2 ФЗ «О ветеранах» от 12.01.1995 г. № 5 ФЗ;
- в случае смерти работника колледжа его супругу (супруге), близким родственникам или другим лицам, которые взяли на себя обязанность осуществить погребение умершего за свой счет;
- в случае смерти ветерана, вышедшего на пенсию из колледжа и проработавшего в колледже не менее двадцати лет;

6.14.2. Премии к юбилейным датам осуществляются для работников согласно «Положения об оплате труда работников ГБПОУ ВО «Воронежский государственный промышленно-экономический колледж»».



6.14.3. Премия внешним совместителям выплачивается по решению директора.

## **Раздел 7. Охрана труда.**

7.1. Работодатель строит работу в колледже на основе законодательных требований государственной политики в области охраны труда, сохранения приоритета жизни и здоровья, создания безопасных и здоровых условий труда на всех рабочих местах работников колледжа в соответствии с требованиями санитарно-гигиенического благополучия, действующим законодательством по охране труда.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в подразделениях колледжа. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссии (комитеты) по охране труда

7.3. Обеспечивает нормативно-технической документацией, литературой.

7.4. Выполняет обучение членов комиссии, руководителей структурных подразделений и других работников колледжа согласно законодательным требованиям охраны труда, пожарной безопасности, производственной санитарии.

7.5. Обеспечивает беспрепятственный пропуск на территорию, помещения колледжа инспекторов, контролирующих соблюдение законодательства о труде и охране труда, предоставление документов, необходимой информации, необходимой для выполнения своих полномочий.

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом инструкции, памятки по охране труда, пожарной безопасности, производственной санитарии.

7.6.2. Проводить инструктажи по охране труда, пожарной безопасности, производственной санитарии; обучение безопасным методам и приемам работы, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда с оформлением соответствующих записей в журналах инструктажей;

7.6.3. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности, производственной санитарии.

7.6.4. Организовать проведение предварительных, периодических медосмотров работников колледжа

7.6.5. Обеспечить работников спецодеждой, спецобувью (СИЗ), санитарно-гигиенической одеждой в соответствии с нормативными требованиями, утвержденными Перечнями.

7.6.6. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) с участием уполномоченных членов профсоюзного комитета. По результатам СОУТ

разрабатывается и принимается к обязательному выполнению План мероприятий по улучшению условий труда.

7.6.7. Возмещает вред, причиненный работнику (работникам) колледжа в результате несчастного случая или получении профессионального заболевания, полученных при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.6.8. Создает условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечив их обучение, литературой и др. нормативными материалами. На период обучения, выполнения общественной работы сохраняет среднюю заработную плату за уполномоченными лицами.

7.6.9. На проведение запланированных и согласованных с Минздравом Воронежской областью мероприятий по охране труда выделять запланированные суммы, на выполнение Программы производственного контроля, согласно предусмотренным сметам.

7.7. Члены комитета по охране труда, комиссии по контролю за исполнением колдоговора имеют право проводить контроль за исполнением требований по улучшению условий труда, специальной оценки условий труда, выполнения коллективного договора.

7.8. Работник в области требований охраны труда обязан:

7.8.1. Соблюдать действующие в колледже законодательные и иные нормативные правовые акты, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности, производственной санитарии;

7.8.2. Применять средства индивидуальной защиты (СИЗ), спецодежду, санитарно-гигиеническую одежду;

7.8.3. Проходить обучение безопасным методам и проверку знаний выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктажи на рабочих местах, в необходимых случаях стажировку на рабочем месте;

7.8.4. Проходить предварительные и периодические медосмотры; извещать непосредственного руководителя, либо работодателя о любой угрозе жизни и здоровью работников колледжа, о несчастном случае на производстве, состоянии здоровья, в том числе о первых признаках острого профессионального отравления;

7.8.5. В случае возникшей на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также в случае не обеспечения необходимыми средствами защиты (коллективной, индивидуальной) работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения нарушений

7.9. Профсоюзный комитет обязуется:

7.9.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний сотрудников колледжа, интересы работников в области охраны труда, пожарной безопасности, производственной санитарии;

7.9.2. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровительные мероприятия работников колледжа;

7.9.3. Участвовать в работе комиссии по охране труда, осуществлять контроль в устранении нарушений, установленных при комплексных обследованиях помещений, территории, структурных подразделений колледжа;

7.9.4. Контролировать возмещение вреда, причиненного работнику (работникам), семье пострадавшего получившему производственную травму, профессиональное заболевание;

7.9.5. При установлении нарушений требований охраны труда, пожарной безопасности, производственной санитарии, угрозе жизни и здоровью работнику (работникам) колледжа требовать от работодателя остановки работ до устранения выявленных нарушений.

## **Раздел 8.**

### **Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.**

#### **Стороны договорились о внедрении следующих мероприятий:**

8.1. Провести анализ и подготовить материалы по наличию рабочих мест: а) сколько всего рабочих мест; б) составить «паспорт» рабочих мест; в) провести специальную оценку условий труда.

8.2. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

8.3. Для обеспечения условий, позволяющим женщинам сочетать труд с материнством работодатель принимает на себя обязательства:

8.3.1. Не привлекать к сверхурочным работам, работам в выходные дни, командировкам женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, детей инвалидов до 18 лет, без их письменного согласия. Также указанные выше гарантии, предоставляются матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) 2 детей в возрасте до 5 лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

8.3.2. По соглашению между работником и работодателем, может быть установлен неполный рабочий день, или неполная рабочая неделя беременным женщинам, работнику осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, женщинам, имеющим детей до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет.

8.3.3. По семейным обстоятельствами другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником (ст. 128 ТК РФ);

8.3.4. Ограничить применение труда женщин по перемещению и подъему тяжестей вручную, превышающих допустимую норму (ст. 253 ТК РФ);

8.3.5. Осуществлять прием на работу водителей только после прохождения предварительного медосмотра (ст. 328 ТК РФ).

## **Раздел 9. Социальная защита молодежи.**

В целях более эффективного привлечения молодых специалистов стороны договорились:

9.1.1. производить ежемесячную доплату в размере 30% при стаже до трех лет, размер доплаты может изменяться в сторону увеличения.

9.1.2. предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего и среднего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством (ст. 177 ТК РФ);

9.1.3. обеспечивать молодежи доступность и бесплатность занятий спортом, удовлетворения творческих способностей и интересов;

9.1.4. при наличии денежных средств осуществлять поощрение молодежного актива, ведущего эффективную производственную и общественную работу;

9.1.5. выделять финансирование на подготовку и переподготовку молодых кадров за счет средств работодателя;

9.1.6. по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, применять гибкие (скользящие) графики работы, если условия допускают такую возможность;

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.2.2. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

9.2.3. контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками (ст. 69 ТК РФ);

9.2.4. не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока окончившим образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

9.2.5. контролировать предоставление отпуска молодым работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст. 122, 124 ТК РФ;

9.2.6. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

## **Раздел 10. Социальные гарантии и льготы.**

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. обеспечивать права работников и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом (ст. 2 ТК РФ);

10.1.2. возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

10.1.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;

10.1.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

10.1.5. своевременно и достоверно вести персонифицированный учет работников в системе государственного пенсионного страхования, оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих, для представления их в пенсионные фонды;

10.1.6. производить полную компенсацию расходов на лечение при получении несчастных случаев на производстве (при условии вины работодателя), профзаболевании;

10.1.7. установить, что распределение и выдача путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников осуществляет профсоюзный комитет, детские оздоровительные путевки - через комиссию по социальному страхованию;

10.1.8. осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;

10.1.9. не препятствовать заболевшим сотрудникам в случаях, не терпящих отлагательства, обратиться в рабочее время в лечебное учреждение для получения неотложной медицинской помощи;

10.1.10. в случае крайней необходимости оказывать неотложную медицинскую помощь в здравпункте;

10.1.11. обеспечить бесперебойную работу буфета;

10.1.12. оказывать материальную помощь работникам при возникновении чрезвычайных ситуаций

10.1.13 при наличии финансовых возможностей установить систему материального поощрения согласно «Положению об оплате труда работников ГБПОУ ВО «ВГПЭК»;

10.2. Профком обязуется:

10.2.1. оказывать материальную помощь работникам длительно болеющим, при дорогостоящем лечении или обследовании, при возникновении чрезвычайных ситуаций, бракосочетании, рождении ребенка, смерти близкого родственника (при наличии финансовых возможностей);

10.2.2. принимать участие в организации диспансеризации работников колледжа;

10.2.3. оказывать помощь в госпитализации работников в экстренных случаях;

10.2.4. осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направленных на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

10.3. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства:

10.3.1. по организации и финансированию культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий на основе утвержденного плана мероприятий;

10.3.2. работодатель передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя объекты культурного, спортивного и оздоровительного назначения.

## **Раздел 11.**

### **Защита трудовых прав работников.**

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. включать представителей профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления колледжем (ст. 52, 53 ТК РФ, п.3. ст. 16 Федерального закона от 12.01.1996 г № 10-ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.1.2. Первичная профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, локальных и иных нормативных актов;

11.1.3. в недельный срок с момента получения предписания, постановления об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;

11.1.4. обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам;

11.1.5. в целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, на время отказа за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором (ст. 352, 379, 380 ТК РФ);

11.2. Стороны согласились, что: рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

- неурегулированных возможностей по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения

коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями ТК РФ (ст. 409-418 ТК РФ).

## **Раздел 12.**

### **Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации.**

12.1. Работодатель и ППО строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, на правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

12.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем работников колледжа по вопросам:

12.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ);

12.2.2. содействие занятости работников;

12.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

12.2.4. соблюдения законодательства о труде;

12.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров;

12.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 ТК РФ);

12.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

12.4.1. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию необходимую для коллективных переговоров;

12.4.2. безвозмездно представлять профсоюзному комитету помещения, как для работы профкома, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, хранения документов, а также представить возможность размещения информации в доступном для работников месте, в соответствии с колдоговором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

12.4.3 осуществлять ремонт, техническое обслуживание, печатное размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, обеспечивать расходными материалами (ст. 377 ТК РФ);

12.4.4. работодатель обязуется оплачивать в размере 20% от должностного оклада работу председателя первичной профсоюзной организации;

12.5. Гарантирует право на труд работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы.

12.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профкома, а

руководитель профорганизации без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

### **Раздел 13.**

#### **Контроль за выполнением коллективного договора.**

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.2. Стороны обязуются:

13.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора не реже одного раза в год на собрании или конференции работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших колдоговор;

13.2.2. обеспечить работу двухсторонней комиссии, с рассмотрением на своих заседаниях вопросов выполнения колдоговора, с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах.

### **Раздел 14.**

#### **Заключительные положения.**

14.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок не более чем на 3 года.

14.2. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами.

14.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, расторжения Трудового договора с руководителем организации;

14.4. При реорганизации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

14.5. При смене формы собственности учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

14.6. При ликвидации учреждения колдоговор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

14.7. Стороны пришли к соглашению:

14.7.1. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ);

14.7.2. При недостижении согласия между сторонами при подписании коллективного договора стороны должны составить протокол разногласий (ст.



40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с ТК РФ (гл. 61).

14.8. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить на уведомительную регистрацию в орган по труду, довести его текст до всех работников колледжа, знакомить работников с колдоговором при приеме на работу (ст. 50 ТК РФ).

14.9. Адрес ГБПОУ ВО «Воронежский государственный промышленно-экономический колледж»: 394026, г. Воронеж, Московский проспект, 22. Тел.: 246-23-95; E-mail: [vgpek@vgpek.ru](mailto:vgpek@vgpek.ru).

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБПОУ ВО «ВГПЭК»

О.П. Луганская  
«16» мая 2019 г.

От работодателя:

Директор ГБПОУ ВО «ВГПЭК»

Н.И. Воропаев  
«16» мая 2019 г.

М.П.