

Утверждено
на общем собрании
трудового коллектива института
«18» ноября 2016 г.

Дополнительное соглашение № 2 о внесении изменений в коллективный договор
Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования
«Кузбасский региональный институт развития
профессионального образования»

г. Кемерово

18 ноября 2016 г.

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования», в лице ректора Рудневой Елены Леонидовны, действующей на основании Устава, именуемое в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и коллектив работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования», в лице Председателя первичной профсоюзной организации Трофимова Владимира Анатольевича, именуемые в дальнейшем "Работники", с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", в связи с вступлением в законную силу постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 29 августа 2016 г. № 339 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», послужившему основанием для внесения изменений в коллективный договор, в целях регулирования трудовых отношений Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования», в соответствии с трудовым законодательством РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение в коллективный договор, утвержденный на общем собрании трудового коллектива института 27.05.2016, заключенного на период с 27.05.2016 по 26.05.2019 (далее – Коллективный договор) о нижеследующем:

1. Коллективный договор читать в следующей редакции:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее - договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в Государственном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования» (далее - ГБУ ДПО «КРИПО», институт).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом ГБУ ДПО «КРИПО», иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников; установлению дополнительных социальных, экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников; созданию более благоприятных условий труда.

1.3 Сторонами договора являются:

- работники ГБУ ДПО «КРИПО», являющиеся членами первичной профсоюзной организации, чьи интересы представляет профсоюзный комитет (далее - профком),

возглавляемый председателем первичной профсоюзной организации;

- работники ГБУ ДПО «КРИПО», не являющиеся членами первичной профсоюзной организации.

- работодатель в лице ректора ГБУ ДПО «КРИПО».

1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком первичной профсоюзной организации ГБУ ДПО «КРИПО» представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБУ ДПО «КРИПО».

1.6 Профком обязуется разъяснять работникам положения настоящего договора, содействовать его реализации.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБУ ДПО «КРИПО», расторжения трудового договора с ректором ГБУ ДПО «КРИПО» (ст. 43 ТК РФ).

1.8 При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования ГБУ ДПО «КРИПО» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.9 При смене формы собственности ГБУ ДПО «КРИПО» коллективный договор сохраняет свое действие на срок не более трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.10 При реорганизации или смене формы собственности ГБУ ДПО «КРИПО» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действия прежнего коллективного договора в срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.11 При ликвидации ГБУ ДПО «КРИПО» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.12 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.14 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к ухудшению или снижению уровня социально-экономического положения работников ГБУ ДПО «КРИПО».

1.15 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.16 Перечень документов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по предварительному согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации:

1. правила внутреннего трудового распорядка ГБУ ДПО «КРИПО»;
2. положение об оплате труда работников ГБУ ДПО «КРИПО»;
3. план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
4. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, если не влечет дополнительных финансовых затрат;
5. соглашение по охране труда;
6. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
7. инструкции по охране труда;

8. положение о доходах от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и порядке формирования и распределения дополнительного фонда оплаты труда;

9. график отпусков на календарный год.

1.17 Основными формами участия работников в управлении ГБУ ДПО «КРИПО» через профком первичной профсоюзной организации являются:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим договором;
- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе ГБУ ДПО «КРИПО», внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития ГБУ ДПО «КРИПО»;
- участие в разработке и утверждении коллективного договора ГБУ ДПО «КРИПО»;
- участие председателя первичной профсоюзной организации в заседаниях Ученого Совета.
- иные формы участия, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами ГБУ ДПО «КРИПО», настоящим коллективным договором и другими локальными нормативными актами ГБУ ДПО «КРИПО».

1.18 Профком имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации ГБУ ДПО «КРИПО»;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников ГБУ ДПО «КРИПО»;
- подготовки и получения дополнительного профессионального образования работников ГБУ ДПО «КРИПО»;
- по другим вопросам, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами ГБУ ДПО «КРИПО», настоящим коллективным договором

1.19 Профком имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления ГБУ ДПО «КРИПО» соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива, рост престижа и рейтинга ГБУ ДПО «КРИПО» и расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.2. В этих целях *Работодатель обязуется:*

2.2.1. Добиваться успешной деятельности ГБУ ДПО «КРИПО», повышения материального благосостояния работающих и роста их профессионального уровня.

2.2.2. Соблюдать следующую приоритетность финансирования (исключая средства на целевое финансирование):

- заработная плата;
- жизненно важные расходы (на поддержание корпусов и общежития ГБУ ДПО «КРИПО» в соответствии с санитарно-техническими нормами, в т. ч. расходы на охрану труда);
- обеспечение учебного процесса;
- расходы, включенные в настоящий коллективный договор;

- расходы на научные исследования, материалы и оборудование;
- расходы на международную деятельность, представительские расходы.

Для этого Работодатель может привлекать как бюджетные, так и средства от приносящей доход деятельности.

2.2.3. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в том числе и за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2.4. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.5. Обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности института. В обязательном порядке своевременно информировать коллектив ГБУ ДПО «КРИПО» по следующим вопросам:

- основным задачам по обеспечению деятельности ГБУ ДПО «КРИПО»;
- анализу эффективности работы по отдельным направлениям;
- решению социальных проблем, мерам по правовой защите работников;
- финансовому положению института, сметам доходов и расходов;
- использованию фонда заработной платы;
- персональной ответственности руководителей за грубые нарушения в работе.

2.2.6. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом), и обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

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

2.2.8. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и Профкома в соответствии с ТК РФ, иными законами и настоящим коллективным договором.

2.2.9. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором.

2.2.10. Предоставлять Профкому информацию о выполнении обязательств по коллективному договору, намеченных социально-экономических показателей. В случае возникновения конфликтных ситуаций - оперативную информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.11. Сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.

2.2.12. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками.

2.2.13. Информировать Профком о разрабатываемых проектах локальных актов, планах и программах, предоставлять подготовленные проекты не менее чем за три дня до их предполагаемого обсуждения. Локальные акты по социально-трудовым вопросам принимать по согласованию с Профкомом.

2.2.14. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.15. Обеспечить участие работников в управлении институтом в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.2.16. Способствовать расширению предпринимательской и иной приносящей доход деятельности ГБУ ДПО «КРИПО» для роста заработной платы и повышения жизненного уровня работников.

2.2.17. Знакомить работников с локальными актами ГБУ ДПО «КРИПО».

2.3. *Профком:*

2.3.1. Способствует устойчивой деятельности ГБУ ДПО «КРИПО» присущими профсоюзам методами и установлением совместно с Работодателем систем поощрения лучших преподавателей и работников ГБУ ДПО «КРИПО».

2.3.2. Способствует соблюдению работниками и Работодателем правил внутреннего трудового распорядка ГБУ ДПО «КРИПО», дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

2.3.3. Представляет от имени работников в органах управления институтом при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы.

2.3.4. Ведет переговоры по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, по разработке текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития и вносит предложения в органы управления институтом.

2.3.5. Представляет и защищает интересы работников - членов профсоюза - по их заявлениям в комиссии по трудовым спорам, в Государственной инспекции труда и по вопросам трудовых отношений - в суде.

2.3.6. Добивается от Работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, трудовому договору (эффективному контракту).

2.3.7. Вносит предложения и ведёт переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда.

2.3.8. Контролирует соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового договора (эффективного контракта), правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, требует устранения выявленных нарушений.

2.3.9. Добивается обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.10. Участвует в разработке положений по распределению целевых займов для приобретения жилья, ссуд и других льгот и гарантий в ГБУ ДПО «КРИПО».

2.3.11. Предлагает меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации ГБУ ДПО «КРИПО», осуществляет контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости. Вносит предложения Работодателю о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.3.12. Осуществляет подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзного актива первичной профсоюзной организации ГБУ ДПО «КРИПО».

2.3.13. Проводит культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей.

2.3.14. Участвует в управлении средствами социального страхования, предназначенными для оздоровления работников ГБУ ДПО «КРИПО».

2.3.15. Контролирует выполнение организациями, имеющими договор аренды с ГБУ ДПО «КРИПО», требований, установленных законодательством и коллективным договором по охране труда и мерам безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка.

2.4. *Обязательства работников:*

2.4.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (эффективному контракту).

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ГБУ ДПО «КРИПО», установленный режим работы, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Признавать и соблюдать права ГБУ ДПО «КРИПО» на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ.

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

2.4.5. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба имуществу ГБУ ДПО «КРИПО» и другим работникам ГБУ ДПО «КРИПО».

2.4.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций и немедленно сообщать о случившемся Работодателю.

2.4.7. Соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории ГБУ ДПО «КРИПО», соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.8. Способствовать процветанию ГБУ ДПО «КРИПО», экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.5. Работодатель, Профком и работники имеют права, установленные для каждой категории ТК РФ, федеральными законами, нормативными актами, правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ ДПО «КРИПО» и настоящим коллективным договором.

2.6. *Работодатель в части трудовых отношений имеет право:*

2.6.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.6.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.6.3. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.7. *Профком имеет право:*

2.7.1. Заслушивать информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, вносить соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении.

2.7.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.7.3. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - работникам ГБУ ДПО «КРИПО».

2.8. *Работник, в части трудовых отношений имеет право на:*

2.8.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта) в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.8.2. Предоставление работы, согласно трудовому договору.

2.8.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

2.8.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.8.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами законодательства и коллективным договором.

2.8.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.8.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

2.8.8. Участие в управлении ГБУ ДПО «КРИПО» в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором и Уставом ГБУ ДПО «КРИПО».

2.8.9. Участие в ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора через профсоюзную организацию, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.8.10. Защиту индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

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

2.8.12. Обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование, предусмотренное федеральными законами, дополнительные социальные гарантии и льготы, предусмотренные коллективным договором.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1 Трудовой договор - 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, настоящим коллективным договором, 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. Содержание трудового договора определяется в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

3.2 Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

1) трудовая функция, работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы;

2) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

3) условия оплаты труда работника в соответствии с ТК РФ;

4) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя);

5) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

6) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной,

разъездной, в пути, другой характер работы);

7) условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

8) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3 В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия:

1) об испытании при приеме на работу;

2) о неразглашении охраняемой законом тайны;

3) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

3.4 Трудовой договор может быть заключен:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

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

3.5 Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжение срочного трудового договора в связи с истечением срока действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.6 С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату.

3.7 Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же должности.

3.8 Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

3.9 Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

3.10 Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

3.11 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, представляет работодателю следующие виды документов:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

4) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

5) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного

преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

3.12 В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

3.13 Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

3.14 При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

3.15 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый 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.

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

3.17 Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодатель должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.18 Приказ работодателя о приеме на работе объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.19 При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

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

3.21 В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.22 Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой

договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

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

4. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ГБУ ДПО «КРИПО»

4.1 Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд ГБУ ДПО «КРИПО».

4.2 Работодатель определяет по согласованию с профкомом формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников с учетом перспектив развития ГБУ ДПО «КРИПО».

4.3 Работодатель обязуется:

4.3.1 Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников ГБУ ДПО «КРИПО».

4.3.2 Повышать квалификацию педагогических и руководящих работников ГБУ ДПО «КРИПО» не реже, чем один раз в 3 года, при наличии средств на эти цели.

4.3.3 При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранить за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены законодательством РФ.

4.3.4 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном гл. 26 ТК РФ.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ ГБУ ДПО «КРИПО» И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1 Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

5.2 Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование;

5.3 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время 4 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

5.4 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией ГБУ ДПО «КРИПО» (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.5 В случае временной недостаточности финансирования, на срок до 2 лет предоставлять работникам, оказавшимся под угрозой сокращения, по их заявлениям, отпуск без сохранения заработной платы или переводить их на неполную ставку (с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей). Работодатель и Профком договорились совместно контролировать эти случаи и искать варианты по возвращению работников на полную ставку по истечении 2-х лет.

5.6 Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из ГБУ ДПО «КРИПО» инвалидов.

5.7 При сокращении численности или штата работников ГБУ ДПО «КРИПО» преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных

статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- 1) предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- 2) проработавшим в ГБУ ДПО «КРИПО» более 5 лет;
- 3) одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- 4) родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- 5) награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

5.8 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.9 Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации ГБУ ДПО «КРИПО», при ухудшении финансово-экономического положения ГБУ ДПО «КРИПО».

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

5.11 С целью использования резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом возможностей может:

- 1) ограничить проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- 2) ограничить (не использовать) или сократить прием иностранной рабочей силы;
- 3) приостановить наем новых работников;
- 4) ввести режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных условий труда.

5.12 Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии института следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
- во время пребывания работников в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам (ст. 261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- женщин, воспитывающих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- одиноких матерей или отцов, воспитывающих детей до 14-летнего возраста (ст. 261 ТК РФ).

5.13. Из средств первичной профсоюзной организации, при наличии финансовых возможностей, работникам ГБУ ДПО «КРИПО» оказывается материальная помощь на приобретение лекарственных средств, санаторно-курортных путевок, на лечение, протезирование, погребение, родителям первоклассников на начало учебного года, родителям выпускников при окончании школы, в связи со смертью ближайших родственников (родители, дети), юбилейными датами сотрудников (достижение 50-, 55- 60-, 65-, 70-летнего возраста).

5.14. Отстранение работника от работы (должности) с приостановлением выплаты заработной платы могут производиться только:

а) по требованию уполномоченных органов в случаях, предусмотренных законодательством (по постановлению следователя или органов дознания);

б) при появлении работника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) в случаях не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра (обследования), а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.15. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными

планами ГБУ ДПО «КРИПО». При направлении работников на факультеты и курсы повышения квалификации, на стажировку за ними сохраняется заработная плата, и выплачиваются транспортные расходы, как при командировках.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ ДПО «КРИПО», утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, а также обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ГБУ ДПО «КРИПО».

6.2. Для работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала ГБУ ДПО «КРИПО» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп и составляет - 35 часов.

6.5. Профессорско-преподавательскому составу устанавливается годовая учебная нагрузка, которая оформляется приказом ректора ГБУ ДПО «КРИПО» в зависимости от квалификации работника и занимаемой должности, но не более 800 часов в год.

6.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденными в установленном порядке (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

6.7. Присутственными днями для профессорско-преподавательского состава устанавливаются понедельник и четверг (для участия в заседаниях кафедр, проведения консультаций, научных работ и т. п.).

6.8. Продолжительность рабочего времени и порядок его учета в структурных подразделениях ГБУ ДПО «КРИПО» определяется соответствующими локальными нормативными актами ГБУ ДПО «КРИПО».

6.9. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- 1) по соглашению между работником и работодателем;
- 2) по просьбе беременной женщины, одного, из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, кроме работников, имеющих иные условия труда. Привлечение работников ГБУ ДПО «КРИПО» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов,

беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

6.12 Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ГБУ ДПО «КРИПО», Правилами внутреннего трудового распорядка допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда

6.13 Отпуска работников предоставляются в соответствии с графиком отпуском. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

6.14 Продление, перенесение, разделение и отзыв производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.15 При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.16 По заявлениям работников дополнительные дни отдыха предоставляются:

1) одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц с сохранением средней заработной платы;

2) женщинам, имеющим двух детей в возрасте до 16 лет - 1 день в месяц с сохранением средней заработной платы.

6.17 В случае задержки выплат отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

1) отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам;

2) начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы;

3) если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК).

6.18 Работникам с ненормированным рабочим днем, отпуск которых не превышает 28 календарных дней, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается в трудовом договоре работника, и который не может быть менее 3 календарных дней.

6.19 Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1) участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

3) родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с военной службой — до 14 календарных дней в году;

4) работающих инвалидам — до 60 календарных дней в году;

5) работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней, в т.ч. 3 календарных дня на свадьбу или похороны предоставляются с сохранением заработной платы.

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

6.22 Общими выходными днями при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье.

6.23 Время перерыва для питания и отдыха, продолжительность которого не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ) устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.24 Работникам ГБУ ДПО «КРИПО» предоставляется 1 день весной, 1 день осенью на полевые работы с сохранением средней заработной платы.

6.25 Педагогическим работникам, являющимся аспирантами предоставляется 1 методический день в месяц на научно-методические работы.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1 Должностные оклады работников ГБУ ДПО «КРИПО» устанавливаются в соответствии с размерами окладов по профессионально-квалификационным группам должностей в зависимости от образования и квалификации.

7.2 Заработная плата работникам ГБУ ДПО «КРИПО» выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 10-го числа - основная часть заработной платы; 25-го числа - авансовая часть заработной платы.

7.3 Заработная плата работников ГБУ ДПО «КРИПО» включает в себя:

1) Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника который определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

2) повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности, за ученую степень, почетное звание;

3) персональные повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, учитывающий уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы и другие факторы;

4) выплаты компенсационного характера;

5) выплаты стимулирующего характера.

7.4 Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения; получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.5. Руководители учреждений, в пределах имеющихся у учреждения средств, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов, которые не состоят в штате данного учреждения (например, работники промышленных предприятий, вузов и т.д.). Указанные работники привлекаются на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Для их оплаты труда применяются условия и коэффициенты, установленные приложением № 13 к Примерному Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений, утвержденному постановлением коллегий Администрации Кемеровской области от 29.08.2016 № 339.

7.6. ГБУ ДПО «КРИПО» имеет право заключать с работниками ГБУ ДПО «КРИПО» независимо от категории персонала договоры гражданско-правового характера для проведения, оказания любых видов работ (услуг), не противоречащих действующему законодательству Российской Федерации и Уставной деятельности ГБУ ДПО «КРИПО»

7.7. Размеры почасовой оплаты труда профессорско-преподавательского состава для учреждений дополнительного профессионального образования устанавливаются путем деления должностного оклада на количество часов учебной нагрузки, установленной учебным заведением.

7.8. Учебная нагрузка устанавливается учреждениями дополнительного профессионального

образования самостоятельно, зависит от квалификации работника и профиля кафедры и составляет не более 800 часов в учебном году.

Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате организации, могут выполнять педагогическую работу, на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

7.9 Учебная нагрузка определяется на 1 сентября каждого учебного года в соответствии с планом образовательных услуг, приказом по учреждению.

7.10. Работодатель обязуется перечислять заработную плату на счета, открытые работниками ГБУ ДПО «КРИПО» в кредитной организации.

7.11. Оплата труда работникам ГБУ ДПО «КРИПО» за работу в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни устанавливается не ниже норм, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ.

7.12. Оплата труда работников ГБУ ДПО «КРИПО», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от объема выполненных работ».

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников ГБУ ДПО «КРИПО» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ГБУ ДПО «КРИПО» обучение и инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников ГБУ ДПО «КРИПО» по охране труда и пожарной безопасности на начало учебного года запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

8.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ГБУ ДПО «КРИПО».

8.1.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ГБУ ДПО «КРИПО» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда и пожарной безопасности не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда и пожарной безопасности, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.7. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.8. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда и пожарной безопасности, выполнением соглашения по охране труда и пожарной безопасности.

8.1.9. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда и пожарной безопасности в

проведении контроля за состоянием охраны труда и пожарной безопасности в ГБУ ДПО «КРИПО». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.10. Организовать за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК РФ)

8.1.11. Обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами. Организовать в организации проведение стирки, химчистки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки (ст. 212 ТК РФ).

8.1.12. Работники ГБУ ДПО «КРИПО» обязаны соблюдать правила, нормы, инструкции по охране труда, проходить инструктаж по охране труда, правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты, немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем в ГБУ ДПО «КРИПО», о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая дает угрозу жизни и здоровья людей.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1 Стороны договорились о том, что:

9.1.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.1.2 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.1.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.1.5 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.1.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.1.7 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом общих собраний трудового коллектива, а также для участия в работе выборных органов профкома, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.1.8 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.9 Председатель первичной профсоюзной организации, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пункта 5 ст. 81 ТК РФ, а также в случае совершения уголовного преступления с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.1.10 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ГБУ ДПО «КРИПО».

9.1.11 Члены профкома включаются в состав комиссий ГБУ ДПО «КРИПО» по распределению нагрузки, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и другим.

9.1.12 Работодатель по согласованию с профкомом рассматривают следующие вопросы:

- 1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- 2) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 3) установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- 4) применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- 5) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- 6) определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования (ст. 196 ТК РФ);
- 7) установление размеров повышенной заработной платы за работу во вредных условиях труда (ст. 147 ТК РФ).

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ПОЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1 Стороны договорились, что:

10.1.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.1.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.1.3 Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

10.1.4 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.1.5 Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания сторонами.

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

10.1.7 Переговоры по заключению нового коллективного договора или пролонгации старого будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

10.1.8 Контроль за исполнением норм данного договора осуществляет ректор ГБУ ДПО «КРИПО» и председатель первичной профсоюзной организации ГБУ ДПО «КРИПО».

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1 Коллективные трудовые споры, возникающие при исполнении настоящего договора, разрешаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

11.2 Изменения и дополнения в настоящий договор, предлагаемые до истечения срока его действия, вносятся в том же порядке, в каком был принят настоящий договор.

2. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

3. Настоящее дополнительное соглашение подписывается в трех экземплярах, два экземпляра – по одному для каждой из сторон, один экземпляр – для хранения в соответствующий орган по труду.

Подписи сторон:

Работодатель
Ректор ГБУ ДПО «КРИПО»



Е. Л. Руднева

М.П.

Представитель Работников
Председатель первичной профсоюзной
Организации ГБУ ДПО «КРИПО»



В. А. Трофимов