

Коллективный договор

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Дзержинский индустриально-коммерческий техникум»

на 2016 – 2019 г.

Зарегистрирован в Администрации г. Дзержинска



г. Дзержинск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:

Работодатель - администрация в лице директора ГБПОУ «Дзержинский индустриально-коммерческий техникум» Евгения Анатольевича Скребкова. Юридический адрес: Нижегородская область, г. Дзержинск, ул. Студенческая, д. 32а

Работники - граждане, состоящие в трудовых отношениях с ГБПОУ «Дзержинский индустриально-коммерческий техникум».

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования «Дзержинский индустриально - коммерческий техникум».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения
- работодатель в лице его представителя - директора Скребкова Евгения Анатольевича.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.6.1. Работодатель обязуется:

- создавать условия для наиболее полной реализации интеллектуальных и профессиональных возможностей работников техникума;
- развивать материально-техническую базу техникума;
- улучшать условия и охрану труда работников;
- обеспечивать гласность принимаемых решений;
- в трудовых взаимоотношениях с работниками техникума соблюдать нормы действующего трудового законодательства с учетом положений настоящего Коллективного договора и трудовых договоров;
- обеспечить участие работников в управлении техникумом и его

структурными подразделениями в формах, предусмотренных Уставом (Совет, конференция, собрание).

- принимать меры по защите работника, уведомившего о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения.
- соблюдать нормы законодательства по противодействию коррупции.

1.6.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- заботиться о повышении статуса техникума;
- постоянно повышать свой собственный уровень квалификации;
- соблюдать положения Устава техникума, правила внутреннего распорядка, бережно относиться к имуществу техникума;
- развивать самостоятельность, инициативу, творческие способности обучающихся;
- соблюдать ограничения в части получения в связи с выполнением должностных обязанностей не предусмотренных законодательством Российской Федерации вознаграждений (ссуды, денежное и иное вознаграждение, услуги, оплату развлечений, отдыха транспортных расходов и т.п.) и подарков от физических и юридических лиц.
- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;
- уведомлять Работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только станет об этом известно;
- соблюдать требования к служебному поведению и Кодекс этики и служебного поведения работников техникума
- соблюдать иные нормы законодательства по противодействию коррупции.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

2.1.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- Уставом;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностной инструкцией;
- Положением об оплате труда;
- Положением об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса.

2.1.2. 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.

2.1.3. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, 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 к работе.

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

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

2.2. После приема на работу работодатель знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- инструкцией по охране труда и техники безопасности;
- другими локальными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. При приеме на работу для работника может быть установлен испытательный срок в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается согласно статьи 70 ТК РФ для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- беременных женщин и женщин, имеющих в возрасте до полутора лет.
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет.
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные

чреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу.
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух месяцев.

2.4. Трудовой договор с работником техникума заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

2.6. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудовых отношений, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсаций и другие условия, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе

работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества обучающихся, количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ.

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, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

2.8. Расторжение трудового договора между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 Трудового кодекса РФ

Ш. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Оплата труда работников ГБПОУ ДИКТ осуществляется в соответствии со ст. 131 Трудового кодекса РФ, с Постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 468, с Положением об оплате труда работников техникума.

3.2. Система оплаты труда работников техникума носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.3. Система оплаты труда работников техникума включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера техникума, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя техникума в процессах к минимальному окладу по должности (ПКГ) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.5. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

3.6. Работодатель устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в ежегодный оплачиваемый отпуск, исходя из контрольных цифр приема, и знакомит с ней работников под личную подпись. С уточненной учебной нагрузкой (в тарификационных списках) знакомит работника в сентябре под личную подпись.

При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и

программам, сокращения количества групп. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, или на количество часов, установленное в соответствии с трудовым договором.

3.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца.

Выплата заработной платы Работнику производится одним из двух способов:

- наличными через кассу техникума;
- через банкоматы посредством пластиковых карт.

Работодатель обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.

Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присуждении ученой степени доктора наук – со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присвоении учёного звания доцента, профессора – со дня выдачи диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном, оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.8. Работодатель производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

3.9. Работодатель обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий. Производит выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.

3.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.11. Работодатель предупреждает работников персонально под расписку не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда.

3.12. Работодатель производит единовременные выплаты поощрительного характера и премии: согласно Положению о моральном и материальном стимулировании работников.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом техникума

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

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

4.1.4. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

4.1.5. Преподавателям техникума может быть предоставлен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.1.6. Время каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В это время преподаватели привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.1.7. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников техникума к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае

необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа в техникуме в целом или ее отдельных структурных подразделений. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.8. Педагогические работники техникума имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии со ст. 334 ТК РФ. Остальные работники техникума имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.1.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

4.1.10. 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).

4.2. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, ст. 263 ТК РФ) следующим категориям Работников:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.
- родителям и 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.

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году;

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий рабочий год не допускается.

4.3. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.
- при рождении ребенка в семье – 1 день
- в случае собственной свадьбы – 1 день
- в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг(а)) – 1 день;
- для проводов собственных детей в армию - 1 день;
- преподавателям, имеющим детей, поступающих в школу в 1 класс – свободный день – 1 сентября

4.4. В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и Уставом техникума. Длительный отпуск предоставляется Работнику по его письменному заявлению.

V. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.1.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, обладают также: при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию)

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы

5.1.3. Подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами.

5.1.4. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

5.1.5. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.ст.168,187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.1.6. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель

6.1.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.

6.1.2. Обеспечивает здоровье и безопасные условия труда для работающих в техникуме.

6.1.3. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда.

6.1.4. Своевременно проводит инструктажи по охране труда и обучение работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами.

6.1.5. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, инвентаря, и т.п. необходимых для работы.

6.1.6. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в образовательном учреждении.

6.1.7. Проводит специальную оценку условий труда. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда.

6.1.8. Обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ).

6.1.9. Обеспечивает обучение и проверку знаний по охране труда на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

VII. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

8.1. Стороны договорились, что:

8.1.1. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

8.1.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

8.1.3. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании (конференции) работников один раз в год.

8.1.4. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

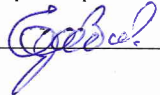
8.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

Подписи сторон:

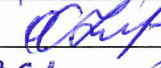
Работодатель

Директор ГБПОУ ДИКТ

 Е.А. Скребков



Представители работников:

 Левина Г.М.
 Казарина О.С.
 Сулимов В.Н.
 Смоловская Т.И.

Принято на Конференции работников техникума

Протокол № 1

« 30 » августа 2016 г.