

От работодателя: Директор
государственного профессионального
образовательного учреждения Тульской
области «Тульский колледж строительства
и отраслевых технологий»
Л.В. Мишкина



От работников: председатель
профсоюзной организации избранный
работниками



И.О. Борзых

**Коллективный договор государственного профессионального
образовательного учреждения Тульской области «Тульский колледж
строительства и отраслевых технологий»
на 2020-2022 г**



Тула, 2020

Раздел. 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий» (далее - Колледж) Мишкиной Л.В. и представителем работников Колледжа в лице председателя профсоюзной организации Борзых И.О.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Конституции Российской Федерации принятой всенародным голосованием 12.12.1993, Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 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», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Тульской области, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников Колледжа.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенными сторонами.

1.4. Профсоюзная организация, действующая на основании Устава, является полномочным представительным органом работников Колледжа, защищающая их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию Колледжа в лице председателя профсоюза ведущего переговоры от имени работников.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения Колледжа устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений общим собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства, (ст. 36, 37, 38, 44 Трудового кодекса Российской Федерации.)

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива 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.

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных актов Колледжа.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, коллективным договором и иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

2.2. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, а для педагогических работников в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и др.

Распределение учебной нагрузки осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменном виде.

После заключения трудового договора работник подписывает соглашение о неразглашении сведений, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей и согласие на обработку персональных данных.

2.3. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам,
 - сокращения количества групп.

2.5. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный, дополнительный отпуск, командировка...), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и сходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц.

2.7. Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную

работу(день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и тп), не производится.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

Форма трудового договора утверждается директором Колледжа. (приложение № 1).

3.2. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 Трудового кодекса Российской Федерации);

- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- выполнять условия заключённого трудового договора;

- изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества Колледжа, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 Трудового кодекса Российской Федерации);

- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Колледжа, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, по согласованию с профсоюзной организацией(ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

- расторгать трудовой договор с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии со ст.ст. 373 и 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Колледжа следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 Трудового кодекса

Российской Федерации);

- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации);

- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет, одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п 1, 5 - 8, 10 или 11 ч 1 ст 81 или п 2 ст. 336 ТК РФ)

3.3. Профсоюзная организация обязуется:

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

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Колледже и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюзной организации (ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников колледжа устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 2).

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

5.1. В области оплаты труда стороны договорились оплачивать труд работников в соответствии с положением об оплате труда в Колледже. (приложение № 3).

Работодатель обязан выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, талонами или какими - либо другими формами оплаты.

Работодатель принимает меры по обеспечению первоочередности расчетов с работниками по заработной плате.

Если дни выплаты зарплаты совпадают с выходными или праздничными днями, зарплата выплачивается накануне.

При наличии задолженности по выплате заработной платы и другим выплатам, полагающимся работникам Колледжа, работодатель совместно с профсоюзной организацией принимает меры по погашению этой задолженности.

5.2. Стороны признают:

1) Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпусках по беременности и родам;

- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;

- нахождения в длительной служебной командировки сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения при наличии ведомственной награды;

- за год до ухода на пенсию по старости;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

5.3. Стороны договорились:

Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том

числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 18 число текущего месяца и 3 число следующего месяца.

Работодатель обязуется выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате установленной форме.

Заработная плата, выплачиваемая за первую половину месяца должна определяться с учетом фактически отработанного работником времени (фактически выполненной работы).

При определении размера заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать:

- оклад работника за отработанное время;

- повышающие коэффициенты за отработанное время (повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет; персональный повышающий коэффициент к должностному окладу; повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию).

При окончательном расчете заработной платы за месяц учитываются:

- оклад работника за отработанное время;

- повышающие коэффициенты за отработанное время (повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет; персональный повышающий коэффициент к должностному окладу; повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию).

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Колледжа.

Работодатель гарантирует сохранение заработной платы в полном размере:

- за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения коллективного договора, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату),

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

- на период вынужденного прогула по вине работодателя;

- на время приостановления деятельности Колледжа вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель обязан:

Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Колледжа.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателями нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере не менее двух третей средней заработной платы.

Обеспечить за счет средств Колледжа обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования), работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.2. Стороны в соответствии с требованием законодательства:

- Обеспечивают участие представителей профсоюзной организации в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

- Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Колледже и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.3. Профсоюзная организация обязана:

- Оказывать практическую помощь членам профсоюзной организации в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде.

- Обеспечить реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Колледже либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Работодатель признает социальные гарантии и льготы, предусмотренные федеральным законодательством и законодательством Тульской области.

7.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Положение о порядке и размерах возмещения расходов работников Колледжа связанных со служебными командировками регламентируется приложением № 4 к настоящему Коллективному договору.

7.3. Выплата пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам осуществляются на основании листка нетрудоспособности, выданного медицинской организацией в форме документа на бумажном носителе или (с письменного согласия застрахованного лица) сформированного и размещенного в информационной сети страховщика в форме электронного документа, подписанного усиленными квалифицированными электронными подписями медицинского работника и медицинской организации.

Раздел 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель признает, что профсоюзная организация является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 11 ФЗ о профсоюзах);

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

- соблюдения законодательства о труде;

- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 Трудового кодекса Российской Федерации, п.1 ст. 11 и ст. 14ФЗ о профсоюзах).

8.2. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации в их деятельности (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

-соблюдать права профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса Российской Федерации);

- не препятствовать представителям профсоюзной организации посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзной организации, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ о профсоюзах);

- представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 17 ФЗ о профсоюзах);

- безвозмездно предоставлять профсоюзной организации, действующей в Колледже, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- предоставлять профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехнику;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;

- производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 28 ФЗ о профсоюзах);

- распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии (ст. 375 Трудового кодекса Российской Федерации);

- расследовать и учитывать в Колледже все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей - оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1 % от их заработка.

Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы.

8.4. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 Трудового кодекса Российской Федерации), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 Трудового кодекса Российской Федерации), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.5. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 378 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора Колледжа осуществляется

постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2. Комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора обязуется:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общем собрании работников Колледжа.

- обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно.

- представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

9.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания.

10.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с директором Колледжа, реорганизации в форме преобразования, изменения типа государственного или муниципального учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его текст в управление экономического развития администрации г. Тулы для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 5 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех

работников Колледжа знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

Перечень приложений к коллективному договору

1. Трудовой договор.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий».
4. Положение о порядке и размерах возмещения расходов работников учреждения связанных со служебными командировками.
5. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий» длительного отпуска сроком до I года.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников.

