



Министерство образования и науки Республики Ингушетия
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Колледж сервиса и быта»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения
«Колледж сервиса и быта»
на 2020-2023 гг.

Принят на общем собрании работников колледжа
Протокол от 30.12.2019 г. № 7

Представитель работодателя:
Директор ГБПОУ «КСИБ»
_____ А.А. Зязиков
« 31 декабря » 2019 г.

Представитель работников:
Заместитель директора по УР
_____ М.У. Дакиева
« 31 декабря » 2019 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в
Государственной инспекции труда в Республике Ингушетия
Регистрационный № _____ от _____
Начальник инспекции _____

М.П.

г. Назрань
2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ	СТР.
Раздел I. Общие положения	3
Раздел II. Трудовые отношения	5
Раздел III. Права и обязанности сторон трудового договора	9
Раздел IV. Оплата труда и материальное стимулирование	10
Раздел V. Рабочее время и время отдыха	14
Раздел VI. Охрана труда	19
Раздел VII. Социальные гарантии и социальная сфера	20
Раздел VIII. Заключительные положения.	22

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем - Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Колледж сервиса и быта» (далее – Работодатель, ГБПОУ «КСИБ», Колледж) в лице его представителя, директора - Зязикова Аслана Асхабовича, действующего на основании Устава с одной стороны, и Работниками ГБПОУ «КСИБ» (далее – Работники), в лице их представителя, заместителя директора по УР ГБПОУ «КСИБ» - Дакиевой Мадины Умаровны, действующей на основании Протокола №7 Общего собрания работников Колледжа от 29 декабря 2020г.

1.2. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его представителями сторон.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- КоАП РФ;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлениями Правительства РФ;
- Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Актами федеральных органов исполнительной власти;
- Постановление Правительства Республики Ингушетия «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Республики Ингушетия» от 25 мая 2018г. № 93 (с изменениями на 20 августа 2020 года);
- Уставом ГБПОУ «КСИБ».

1.4. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом Колледжа, заключенным с целью определения взаимных обязательств по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем и Работниками, установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий и льгот, и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.5. Работодатель признает представителя трудового коллектива, выражающего мнение и защищающего профессиональные, социальные интересы всех Работников Колледжа, уполномоченного на основании Протокола №7 общего собрания работников Колледжа от 29 декабря 2020г., подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно Работодателем и Работниками, в строгом соответствии с действующим законодательством РФ и данным Коллективным договором.

1.6. Условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Колледжа.

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

1.8. В случае пересмотра нормативно-правовых актов федерального и (или) регионального уровней в течение срока действия настоящего договора, подлежат применению вновь принятые нормативно-правовые акты.

1.9. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ, нормативно - правовыми актами органов власти Республики Ингушетия и Уставом ГБПОУ «КСИБ».

1.10. Структура и содержание Коллективного договора определена соглашением сторон.

1.11. Работодатель и Работники при заключении Коллективного договора обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

1.12. Стороны объединяют усилия для повышения авторитета Колледжа и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни Работников коллектива.

1.13. Работодатель и Работники создают совместную комиссию, обеспечивающую анализ и совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий Работникам ГБПОУ «КСИБ».

1.14. В целях контроля за исполнением условий Коллективного договора стороны обязуются проводить их текущее обсуждение на общем собрании работников 1 раз в год.

1.15. Настоящий Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение 30 дней со дня его подписания должен быть размещен на официальном сайте Колледжа.

1.16. Итоговый текст Коллективного договора обязательно доводится Работодателем (его представителем – директором Колледжа) до сведения всех работников под подпись в листе ознакомления, путем рассылки по электронной почте, зачитывании его на общем собрании работников, раздачи копий.

1.17. Подписанный сторонами Коллективный договор (изменения и дополнения) в 7-дневный срок направляется работодателем в Государственную инспекцию труда Республики Ингушетия для уведомительной регистрации.

1.18. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, в том числе изменения типа образовательного учреждения

(казенное, бюджетное, автономное), статуса Колледжа, расторжения трудового договора с действующим руководителем Колледжа.

1.19. При реорганизации Колледжа (в форме слияния, присоединения, разделения) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.20. При смене формы собственности Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.

1.21. При ликвидации Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.22. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение Работников по сравнению с положениями договора в настоящей редакции.

1.23. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в процессе переговоров.

1.24. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (или определенной даты).

1.25. Срок Коллективного договора – 3 года. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по его продлению на срок до 3х лет. Предложение о продлении срока действия данного Коллективного договора направляется другой стороне за 3 месяца до истечения срока его действия в письменной форме.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе Трудового договора, заключаемым в письменной форме в 2-х экземплярах, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Ингушетия «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Республики Ингушетия» от 25 мая 2018г. № 93 (с изменениями на 20 августа 2020 года) и настоящим Коллективным договором. соответствии с действующим законодательством.

2.2. 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, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного Работодателя правила внутреннего трудового распорядка. Условия трудового договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с федеральным и

региональным законодательством, и настоящим Коллективным договором, являются недействительными.

2.3. Содержание трудового договора, его обязательные условия (ст.57 ТК РФ), порядок заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить Работника под роспись с Уставом Колледжа, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, с Положением «О оплате труда» в части касающейся его конкретной должности, Должностной инструкцией, Правилами по охране труда и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.5. Не допускаются к работе лица, не прошедшие в установленном порядке:

- вводный инструктаж по охране труда;
- первичный инструктаж на рабочем месте;
- инструктаж о мерах пожарной безопасности в помещениях Колледжа;
- инструктаж по оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

2.6. Трудовой договор Работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытательном сроке с целью проверки соответствия Работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора Колледжа – шести месяцев. Испытательный срок не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные организации среднего профессионального и высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и настоящим коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытательном сроке должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на Работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.7. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией. Должностные Инструкции педагогических работников, включенных в номенклатуру должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденную Постановлением Правительства РФ, а также

должностные инструкции водителя, специалиста по охране труда разрабатываются с учетом утвержденных профессиональных стандартов.

2.8. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

2.9. Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

2.10. Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

2.11. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ). Выполнение педагогическими работниками педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, а также преподавательская работа руководителей и других работников учреждения без занятия штатной должности не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (п.2 постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

2.12. 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 профессии (должности).

2.13. Срок, в течение которого Работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем по соглашению сторон.

2.14. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (ст. 60.2. ТК РФ).

2.15. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям Колледжа, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году. Объем учебной нагрузки педагогического Работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других Работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Колледжа.

2.16. 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. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.17. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее по совмещению или внутреннему либо внешнему совместительству помимо основной работы в Колледже, 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.

2.18. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.19. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.20. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом или приказе руководителя Колледжа, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя без согласия Работника в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

простоя, когда Работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Колледже на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

возвращения на работу Работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.21. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. 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, при её наличии (ст.72 ТК РФ).

2.22. Не допускается увольнение в связи с сокращением численности штата указанных в абзацах 1 и 4 ст. 261 ТК РФ.

2.22.1. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников учреждения работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста – (под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению

лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации);

- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- инвалиды, независимо от причин инвалидности;
- родители, имеющие ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет;
- многодетные семьи, имеющие трёх и более детей;
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет.

2.22.2. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст.178 ТК РФ).

2.23. В соответствии со ст. 80 ТК РФ

Работники могут расторгнуть трудовой договор, предупредив Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления Работника об увольнении.

2.24. Трудовой договор с Работниками Колледжа заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения (ст. 59 ТК РФ).

2.25. Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору, в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя. (ст. 67 ТК РФ).

III. Права и обязанности сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим ТК РФ, иными федеральными законами;
- Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией (квалификационной категорией), должностным окладом, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами по безопасности труда и трудовым договором;
- Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном законодательством, коллективным договором и локальными нормативными актами Колледжа;
- Льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством и коллективным договором;
- Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, включая разрешение разногласий и трудовых споров;
- Возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых

обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

- Установленную законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск;
- Отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ;
- Пособия по государственному социальному страхованию в случае временной утраты трудоспособности и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами о труде;
- Ознакомление с локальными актами Колледжа, касающимися его трудовой деятельности.

3.2. Работник обязуется:

- Добросовестно исполнять свои обязанности в соответствии с трудовым договором и обязательствами, установленными коллективным договором, должностными инструкциями, квалификационными характеристиками;
- Повышать свой профессиональный уровень и производительность труда;
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Колледжа и трудовую дисциплину;
- Своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя;
- Соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности, производственной санитарии и охраны окружающей среды;
- Бережно относиться к имуществу Колледжа;
- Проходить периодический медосмотр (обследование);
- Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

3.3. Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- Оформить трудовые отношения путем заключения трудового договора и приказа, изданного на основании заключенного письменного трудового договора;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- закрепить в трудовом договоре с работником (в дополнительных соглашениях к трудовому договору) его конкретную трудовую функцию, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы)(ст.57 ТК РФ);
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечить наличие критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

- в полном размере и в установленные настоящим Коллективным договором сроки выплачивать работникам заработную плату;
- Работников, нуждающихся, в соответствии с медицинским заключением, в Предоставлении другой работы, переводить на другую имеющуюся работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья в соответствии со ст. 73 ТК РФ;
- Создавать необходимые условия для профессионального роста Работников в соответствии с перспективными планами развития Колледжа. Содействовать реализации прав педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года;
- Содействовать реализации прав прочего персонала (за исключением рабочих) на дополнительное профессиональное образования по профилю деятельности не реже чем один раз в пять лет;
- Соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;
- знакомить работников под роспись со штатным расписанием учреждения, с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ, Республики Ингушетия, соглашениями, настоящим договором.

3.4. Работодатель имеет право:

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;
- Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- Принимать локальные нормативные акты.

IV. Оплата труда и материальное стимулирование

4.1. Система оплаты труда в ГБПОУ «Колледж сервиса и быта» регламентируется в соответствии с настоящим Коллективным договором, ТК РФ, Постановлением Правительства Республики Ингушетия «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Республики Ингушетия» от 25 мая 2018г. № 93 (с изменениями на 20 августа 2020 года); Положением « По оплате труда и стимулирования сотрудников ГБПОУ КСИБ».

4.2. Размер оплаты труда работников Колледжа определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории,

наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер должностного оклада работника;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;

- объемов учебной (педагогической) работы;

- размеров повышения ставок (окладов) в процентах, на специалистов увеличиваются за специфику работы в учреждениях, реализующих углубленное изучение отдельных предметов;

- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (кураторство, проверка письменных работ и другое);

- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;

- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы.

4.3. Тарификация работ, установление соответствующих должностных окладов рабочим, занятым в образовательных учреждениях, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

4.4. Должностные оклады Работников устанавливаются в штатных расписаниях, трудовых договорах, заключаемых с Работодателем.

4.5. При наличии внебюджетных групп оплата труда сотрудников производится согласно тарификации и штатного расписания.

4.6. Оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени.

4.7. Оплата за работу в праздничные дни производится в двойном размере. По желанию работника, работающего в праздничный день, ему может быть предоставлен день отдыха, при этом рабочий день оплачивается в одинарном размере, выходной день оплате не подлежит.

4.8. Начисление текущих премий и стимулирующих выплат работникам проводится в соответствии с Положением «По оплате труда и стимулирования работников ГБПОУ «Ксиб»», Постановление Правительства Республики Ингушетия от 22 мая 2014 г. № 93 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Республики Ингушетия" и другими локально-нормативными актами.

4.9. За вид учреждения «Колледж» всем сотрудникам устанавливается компенсационная доплата в размере 15% должностного оклада. Районный коэффициент, согласно постановлению Госкомтруда СССР от 6 августа 1971 г. №

315 (коэффициент увеличивающий ДО, в соответствии с письмом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 № 169-13, заменить на 25% «сельские» к должностному окладу.

4.10. Работникам колледжа за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом осуществляются доплаты в пределах фонда оплаты труда за:

- классное руководство (кураторство), ежемесячно согласно наполняемости группы (от 20 до 40% от должностного оклада);
- проверку письменных работ (от 10 до 20% согласно перечню предметов);
- руководство цикловыми комиссиями;
- расширение зоны действия работы (от 10 до 50% согласно акту сложности и обхвата зоны обслуживания);
- за работу в БПОО (от 10 до 100% должностного оклада по решению руководителя);
- за заведование кабинетом (10% ДО), лабораторией (20% ДО), мастерской (20% ДО), цехом (30% ДО), складом (30-50% ДО), отделом (20-50% ДО).
- ненормированный рабочий день (20-40% ДО),
- вредность (согласно присвоение класса опасности по оценки рабочего места до 20% ДО), вредность физкультур (10-30% согласно наполняемости групп).

4.11. Оплата труда работников, работающих на почасовой оплате труда в колледже осуществляется в соответствии с тарификацией.

4.12. Выплаты заработной платы с 01.01.2016 г. работникам производится 2 раза в месяц: за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца, за вторую половину – 10 числа месяца следующего за текущим.

4.13. Всем работникам не позднее последнего числа текущего месяца выдаются расчетные листы. Сверка по заработной плате производится с 01 по 05 число следующего за расчетным месяцем.

4.14. Оценка результатов деятельности педагогических работников и определение размеров стимулирующих выплат осуществляется комиссией по распределению стимулирующих надбавок, в состав которой входят председатели ПЦК. Один раз в квартал.

4.15. Сохранение заработной платы работникам, находящимся в командировках, на учебе, в отпусках и т.п. проводится согласно существующим общепринятым Положениям и Законодательству РФ.

4.16. 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, но не более 100%.

4.17. В зависимости от эффективности работы (по результатам деятельности) учреждения, подразделения, каждого сотрудника, в зависимости от занимаемой должности и специализации, может устанавливаться персональная надбавка за качество и высокие результаты выполняемых работ.

4.18. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК).

4.19. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

4.20. Работодатель или уполномоченные им административные лица, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ). В соответствии со ст. 236 ТК РФ, при задержке выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, учреждение выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Начисление и выплата процентов обязательна независимо от отсутствия вины учреждения и его руководителей (ст. 236 ТК РФ).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, планами, графиками, расписанием Колледжа, утверждаемыми в установленном трудовым законодательством порядке, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законом, относятся к рабочему времени.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Колледжа, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности колледжа и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, настоящим Коллективным договором, Уставом колледжа, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, приказами Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре», «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016г. № 536.

5.3. Продолжительность рабочего времени при 5-дневной рабочей неделе у работников администрации, учебно-вспомогательного персонала, у работников, работающих по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих и профессиям рабочих составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени). Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности (норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы – 36ч.). У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.4. Рабочее время педагогических работников, перечисленных в п.2.8. приложения №1 к приказу №1601 (учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели) состоит из двух частей: времени, необходимого для выполнения учебной (преподавательской) работы – 18 часов в неделю (720 часов в год), являющейся нормируемой частью их педагогической работы, и затрат времени на выполнение другой части педагогической работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемым работниками должностям и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Нормируемая часть рабочего времени по выполнению учебной (преподавательской) работы, соответственно продолжительность рабочего времени, увеличивается или уменьшается в зависимости от изменения, с согласия работника, объема учебной (преподавательской) нагрузки.

5.5. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Колледжа, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, и регулируется графиками и планами работы, включает выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой.

5.6. В случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (подгрупп) в текущем учебном году, учебная нагрузка преподавателя остается неизменной с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5.7. Формой догрузки является педагогическая работа без дополнительной оплаты кружковая работа, работа по замене отсутствующих преподавателей, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем которой регулируется колледжем.

5.8. Периоды каникул, установленных для обучающихся колледжа, и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников (далее - «каникулярный период»), являются для них рабочим временем, в которое педагогические работники осуществляют методическую или организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени определенной им до начала каникул.

5.9. В дни недели свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется. Рекомендуются предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (Методический день – не выходной день).

5.10. В каникулярный период, не совпадающий с отпуском, педагогический работник может быть направлен для получения дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.11. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в указанные периоды, с их согласия привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.13. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.14. В выходные и праздничные дни работники колледжа могут привлекаться к дежурству, с их согласия, не чаще 1 раза в месяц, с оплатой в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ, или с предоставлением другого дня отдыха (по желанию работника).

5.15. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.16. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, должностными обязанностями, допускается только по письменному

распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление отпуска, разделение его на части, перенесение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.18. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью как правило 28 календарных дней. В соответствии со ст. 334 ТК РФ, п. 3 части 5 ст. 47, частью 7 ст. №51-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска. Продолжительность отпусков установлена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и в зависимости от типа образовательной организации составляет 42, 56 календарных дней. Согласно части 4 ст.52 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и указанному постановлению Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 отпуска продолжительностью 42 и 56 календарных дней предоставляются также заместителям руководителей образовательных организаций, руководителям структурных подразделений и их заместителям, если их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, указанной в наименовании должности и в должностной инструкции.

У других заместителей руководителя учреждения и руководителей структурных подразделений продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней.

5.19. Работодатель в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставляет по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.20. Работодатель обеспечивает преподавателям возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

5.21. Работодатель предоставляет работнику другой день отдыха или дополнительное время отдыха в следующих основных случаях:

- компенсации времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ) (педагогическим работникам только в каникулярное время);
- за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ);
- в случае сдачи крови и ее компонентов (статья 186 ТК РФ);

5.22. В соответствии со ст. 263 ТК РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику, имеющему двух или более детей в

возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы для таких работников могут предоставляться в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.23. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

5.24. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: - работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

5.25. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов.

5.26. Время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

5.27. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

5.28. Работодатель, обязуется предоставлять Работнику освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст.185.1 ТК РФ.

5.29. Дежурство педагогических Работников по Колледжу должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания при наличии в день дежурства учебных занятий.

VI. Охрана труда

6.1. Работодатель:

6.1.1. Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ, включает их в план финансово-хозяйственной деятельности Колледжа.

6.1.2. Обеспечивает создание и функционирование Системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ;

6.1.3. Организует проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.1.4. Создает комиссию по охране труда.

6.1.5. Обеспечивает безопасность Работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Организует ведение необходимой документации на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

6.1.6. Обеспечивает за счет средств Колледжа обязательные медицинские осмотры (обследования) Работников;

6.1.7. Обеспечивает Работников за счет средств Колледжа сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами. Обеспечивает Работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

6.1.8. Не допускает Работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

6.1.9. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.10. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организовывает прохождение стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

6.1.11. Назначает лицо, ответственное за электрохозяйство.

6.1.12. Принимает меры по предотвращению аварийных сохранению жизни и здоровья Работников, обучающихся, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

6.1.15. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивает повышение квалификации Работников службы охраны труда в установленные сроки.

6.1.16. Обеспечивает обязательное страхование Работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.18. Предоставляет гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, коллективным договором Колледжа.

6.1.19. Сохраняет за Работником средний заработок на время приостановки деятельности Колледжа, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине Работника.

6.1.20. Возмещает 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.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;

6.2.3. проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда. Проверку знаний требований охраны труда;

6.2.4. проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке;

6.2.5. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.6. немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

7.1. Стороны признают, что задачами по развитию социальной сферы Колледжа и улучшению условий труда Работников являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- улучшение условий и повышение безопасности труда и обучения;
- вовлечение обучающихся в занятия физической культурой и спортом;
- профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.);
- повышение качества и доступности питания;
- забота о ветеранах;

7.2. Стороны договорились о необходимости сохранения и обеспечения работы в колледже объекта социально-культурного значения (актовый зал). Работодатель поддерживает их работу и, при наличии финансовой

возможности, обеспечивает приобретение необходимого оборудования, ремонт помещений.

7.3. При увольнении Работника в связи с признанием его полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством РФ, выплатить Работнику выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка, а в случае если указанный Работник проработал в Колледже более 15 лет – в размере двух средних месячных заработков.

7.4. Выплачивать семьям Работников, погибших по вине Работодателя, а также при защите жизни людей, ликвидации аварий и стихийных бедствий в Колледже, разовую материальную помощь в размеретысяч рублей (без учета НДФЛ) и оплачивать расходы на погребение в сумме не болеетысяч рублей.

7.5. Возмещать часть затрат, связанных с ритуальными услугами, на проведение похорон Работников Колледжа (не болеетысяч рублей).

7.6. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам Колледжа в случаях:

- похорон ближайших родственников (родители, супруг(а), дети);
- необходимости дорогостоящего лечения Работника (при наличии удостоверяющего документа);
- кражи личного имущества (при наличии удостоверяющего документа);
- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа);
- в других экстренных случаях.

Размер материальной помощи зависит от суммы ущерба, стажа работы Работника в Колледже. Работодатель на основании решения Комиссии по распределению стимулирующего фонда издаёт приказ о выделении материальной помощи Работнику. Для получения материальной помощи Работником или членом его семьи подается заявление на имя директора (начальника филиала) с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб.

7.7. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективными планами Колледжа.

7.7.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем, Работодатель оплачивает обучение в размере до 100 % его стоимости. В случае увольнения этих Работников ранее, чем через три года после окончания обучения (среднего профессионального или высшего профессионального образования) они обязаны внести в кассу или на счет Колледжа всю сумму выплат за обучение в течение месяца с момента увольнения.

7.7.2. Для Работников Колледжа последипломное обучение на базе отделения дополнительного образования Колледжа осуществляется бесплатно.

Для Работников Колледжа последипломное обучение в других образовательных организациях осуществляется в порядке, определенным Трудовым кодексом РФ (ст. 187).

В случае увольнения этих Работников ранее, чем через три года после окончания обучения они обязаны внести в кассу или на счет Колледжа всю сумму выплат за обучение в течение месяца с момента (ст.249 ТК РФ).

7.8. Гарантии командированным Работникам:

7.8.1. При направлении Работника в служебные командировки за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы и стимулирующие выплаты.

7.8.2. Командированному Работнику возмещаются расходы по проезду к месту командировки и обратно в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями, оплату услуг на упаковку багажа, оплату лишнего веса (при перевозке багажа для Колледжа). Вид транспорта, которым Работник должен пользоваться для поездки в командировку, определяет Работодатель.

Размер возмещаемых командированному Работнику расходов из бюджетных средств по найму жилого помещения и суточных во всех случаях определяется согласно постановлению Правительства РФ от 02.10.2002 №729 (550 и 100 рублей соответственно). При наличии внебюджетных денежных средств расходы по найму жилого помещения возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным документами, оформленными в соответствии с требованиями законодательства; размер суточных составляет не менее (...) рублей. При командировках в гг. Москва и Санкт-Петербург суточные расходы составляют до (.....) рублей.

VIII. Заключительные положения

8.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01.01.2020 г. и действует по 31.12.2023 г. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора еще на срок не более трех лет.

8.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, при реорганизации путем преобразования, расторжения трудового договора с директором колледжа (ст.43 Трудового кодекса РФ).

8.2.1. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

8.2.2. При ликвидации Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, принимаются на основании решения Комиссии по ведению коллективных переговоров и являются его неотъемлемой частью.

8.4. Неурегулированные моменты (или разногласия) разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.5. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора направить его в Государственную инспекцию по труду Республики Ингушетия для его уведомительной регистрации.

8.6. Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих Работников с Коллективным договором при приеме на работу.

Настоящий Договор подписан в 2-х экземплярах (по одному для каждой из сторон), имеющих одинаковую юридическую силу.

Представитель Работодателя,
Директор

_____ А.А.Зязиков
«___»_____2020г.

Представитель общего собрания Работников
Заместитель директора по УЧ

_____ Дакиева М.У.
«___»_____2020г.