

Председатель профсоюзного
комитета ГАПОУ СО
«СТ им. К.А.Тимирязева»



Н.В. Евдокимова
Н.В. Евдокимова

«*24*» *мая* 2016 года

Директор ГАПОУ СО
«СТ им. К.А.Тимирязева»



Г.И. Митин
Г.И. Митин

«*24*» *мая* 2016 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Саратовской области
«Сельскохозяйственный техникум им.К.А.Тимирязева»
на 2016-2019 годы

Утвержден общим собранием
ГАПОУ СО «СТ им.К.А.Тимирязева»

Протокол № 5
«24» мая 2016 года



с. Октябрьский Городок

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в **государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Саратовской области «Сельскохозяйственный техникум им.К.А.Тимирязева»** (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя Учреждения по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников; а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- **Работники** Учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета ГАПОУ СО «СТ им.К.А.Тимирязева» Евдокимовой Натальи Владимировны (далее - профком);

- **Работодатель** в лице его представителя – директора Учреждения Митина Павла Николаевича (далее – работодатель).

Положения коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзной организации. Исключение составляют только те пункты коллективного договора, которые прямо указывают на членов профсоюзной организации.

1.4. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, в противном случае они являются ничтожными.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.8. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимного соглашения путем заключения дополнительных соглашений, которые будут являться его неотъемлемой частью.

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

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

1.12. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его сторонами или их представителями.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.14. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен председателем профкома до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.15. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждением непосредственно или через профком:

учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ;

проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение профкомом планов социально-экономического развития Учреждения;

участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16. Профком имеет право получать от работодателя информацию по вопросам: реорганизации или ликвидации Учреждения;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

Профком имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

Условия высвобождения кадров

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают с момента заключения трудового договора, условия которого не должны противоречить законодательству Российской Федерации о труде.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным и территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника, только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсации.

