

ЛУГАНСКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА  
УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
ГОРОДА СТАХАНОВА  
ведомительная регистрация  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА  
проведена  
09.06.2021 г. Рег. № 17  
(№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2021 г. № \_\_\_\_\_)  
№ \_\_\_\_\_

Имя: Михайло  
Адрес: Александровская 105  
Директор - Н.С. Федина



**КОПИЯ ВЕРНА**  
ГБОУ СПО ЛНР «СКТМ»  
Л.О. директор  
Н.С. Федина И.З.  
09.06.2021 г.

# Коллективный договор

**Государственного бюджетного образовательного  
учреждения среднего профессионального образования  
Луганской Народной Республики «Стахановский  
колледж технологий машиностроения»  
на 2021 – 2024 годы.**

**г. Стаханов  
2021г.**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор на 2021 - 2024 годы является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования Луганской Народной Республики «Стахановский колледж технологий машиностроения» (далее – Колледж), заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - ГБОУ СПО ЛНР «Стахановский колледж технологий машиностроения», представленный в лице и.о. директора Сартана Иосифа Захаровича, действующего на основании Устава Колледжа (далее - Работодатель).

Работники ГБОУ СПО ЛНР «Стахановский колледж технологий машиностроения», представленные в лице председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ СПО ЛНР «Стахановский колледж технологий машиностроения» Степук Аллы Ивановны, действующей на основании Устава профсоюза (далее – Работники).

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности учреждения;
- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
- улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности учреждения;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства;
- поддержания благоприятного психологического климата среди Работников учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики, Трудовым Кодексом Луганской Народной Республики (далее – ТК ЛНР), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Предметом коллективного договора являются социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока, на который он заключён.

По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор (ст. 41 ТК ЛНР).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников ГБОУ СПО ЛНР «Стахановский колледж технологий машиностроения», принятых на условиях трудового договора с Работодателем.

1.7. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.8. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами коллективного договора.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в соответствии со ст. 42 ТК ЛНР по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения

трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим коллективный договор;

при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения - в течение всего срока реорганизации;

при смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

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 коллективного договора на срок до трех лет.

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения на уведомительную регистрацию (ст. 48 ТК ЛНР).

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики прием на работу Работника оформляется приказом Работодателя, изданном на основании заключенного между Работодателем и Работником письменного трудового договора в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу Работодатель знакомит Работника под подпись с действующим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст. 69 ТК ЛНР).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Луганской Народной Республики и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 57 ТК ЛНР.

Условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на определенный срок, не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных Работников, определенных в настоящем коллективном договоре.

2.4. Условия трудовых договоров Работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия Работника.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Луганской Народной Республики (ст.75 ТК ЛНР).

2.6. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации Работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника. Виды, формы и продолжительность профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем по согласованию с Профкомом (ст. 218 ТК ЛНР). Работодатель с учетом мнения Профкома разрабатывает и утверждает Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, повышения квалификации работников.

2.7. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы и повышением тарифного разряда (должностного оклада).

### **III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКА**

3.1. Вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Колледжа и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч.1 ст.85 ТК ЛНР).

3.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовые увольнения работников Колледжа, работодатель имеет право по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации в порядке установленном ст. 409 Трудового Кодекса ЛНР вводить режим неполного рабочего дня (смены) и неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев. Отмена этого решения до истечения 6 месяцев производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации ( ст. 77 Трудового Кодекса ЛНР).

3.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета Колледжа.

3.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5,9 подпунктами «а» и «б» пункта 7, части первой статьи 84 ТК ЛНР производится только с согласия Профкома в соответствии со статьей 410 ТК ЛНР (ст. 85 ТК ЛНР).

3.6. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома (ст. 85 ТК ЛНР).

3.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под подпись не менее чем за два месяца (ч.2 ст.201 ТК ЛНР).

3.8. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Луганской Народной Республики.

Работодатель с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 201 ТК ЛНР).

3.9. При сокращении численности или штата Работников учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 200 ТК ЛНР.

3.10. Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст. 200 ТК ЛНР преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 1,5 года до пенсии);
- проработавших в организации свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста.

3.11. Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

3.12. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

3.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 части первой статьи 84 ТК ЛНР, предоставляет свободное от работы время (8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.14. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

#### IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Режим рабочего времени и служебного времени (далее – рабочего времени) учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение №1).

4.2. Для Работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя.

4.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников учреждения, составляющей не более 40 часов в неделю, для педагогических работников – в соответствии с трудовым законодательством ЛНР – 36 часов при пятидневной рабочей неделе. Для отдельных категорий работников в соответствии с трудовым законодательством ЛНР может быть установлен сокращённый режим рабочего времени:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю.
- 

4.4. Для отдельных Работников организации при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым, по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2).

4.5. К работе в ночное время Работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 100 ТК ЛНР).

За каждый час работы в ночное время ( с 22.00 ч. до 06.00 ч.), производить доплату в соответствии с действующим законодательством, в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, в размере 22% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы. (Приложение № 1).

4.6. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 116 ТК ЛНР.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

4.7. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

4.8. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, учащихся без отрыва от работы индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение



гибких (скользящих) графиков работы и др.) где условия работы допускают такую возможность.

4.9. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 16 лет), по их просьбе, от работы в ночное время;

не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 или детей-инвалидов до 16 лет;

предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительный выходной день без сохранения заработной платы 1 раз в месяц.

4.10. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

## V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время работы, предоставление перерыва и его конкретная продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение № 1).

5.2. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Данное время подлежит оплате Работодателем.

5.3. Очередной ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы может предоставляться по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже, а за второй и последующие годы - в любое время соответствующего рабочего года. Исключения из указанного правила допускаются лишь в случаях, прямо предусмотренных законодательством ЛНР.

5.4. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, для педагогических работников – 56 календарных дней.

5.5. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.

5.6. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.7. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.8. Заработная плата Работникам за время отпуска при финансировании выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска (ст. 145 ТК ЛНР).

При уходе в отпуск педагогическим работникам Колледжа выдается материальная помощь на оздоровление до одного месячного оклада. (При финансовой возможности предприятия) (Приложение № 5).

5.9. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 15 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время.

5.10. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока санаторной путевки.

5.11. Супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5.12. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 15 лет, или ребенка-инвалида, одинокой матери, отцу, который воспитывает ребенка без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в медицинском учреждении), а также лицу, взявшему ребенка под опеку, или одному из приемных родителей предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней без учета праздничных нерабочих дней.

При наличии нескольких оснований общая продолжительность не может превышать 18 календарных дней (ст. 142 ТК ЛНР).

5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не более 14 календарных дней (ст. 149 ч.1 ТК ЛНР). Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы отдельным категориям лиц, перечень которых и соответствующее количество календарных дней отпуска определены ТК ЛНР (ст. 149 ч.2 ТК ЛНР).

5.14. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков (ст. 118 ТК ЛНР) Работникам учреждения предоставляются и другие виды отпусков согласно действующего законодательства.

5.15. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

5.16. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

донорам – в день сдачи крови и её компонентов, а также один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

## VI. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. В целях обеспечения поступательного развития учреждения, Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда.

Стороны признают приоритетность следующих направлений развития:

- повышение производительности труда;
- освоение передового опыта, достижений науки и техники;
- внедрение новой техники и технологий;
- повышение эффективности рабочих мест.

Работодатель, его представители содействуют работникам в повышении производительности труда, создают условия для ее роста, поощряют инициативу работников, направленную на повышение эффективности деятельности учреждения.

6.2. Размеры должностных окладов устанавливаются согласно тарифным разрядам (Приложение № 3).

6.3. Доплаты и надбавки компенсационного характера предоставляются согласно Постановлению Правительства Луганской Народной Республики от 08 ноября 2019 г. № 685 «Об упорядочении условий оплаты труда и утверждении схем тарифных разрядов работников образовательных организаций (учреждений) и научных организаций Луганской Народной Республики» (Приложение № 4).

6.4. Работодатель предоставляет по запросу Профкома необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком о проектах приказов, других локальных нормативных актов, устанавливающих или изменяющих системы оплаты труда, компенсирующие

и стимулирующие выплаты Работникам. При этом заявления (жалобы) Работников – членов Профсоюза по вопросам оплаты труда, рассматриваются Работодателем с участием представителя Профкома.

6.5. Работодатель обязуется:

6.6.

6.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны 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 (ст.172 ТК ЛНР).

6.5.2. При выполнении Работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации (ст. 171 ТК ЛНР).

6.5.3. Осуществлять премирование Работников в пределах фонда заработной платы, согласно Постановления Правительства ЛНР № 685 от 08.11.2019 г. «Об упорядочении условий оплаты труда и утверждении схем тарифных разрядов работников образовательных организаций (учреждений) и научных организаций Луганской Народной Республики» (приложение № 5).

6.5.4. Выплачивать педагогическим работникам вознаграждение по итогам работы за учебный год, при наличии бюджетных ассигнований на указанные цели в смете расходов. (Приложение № 6).

6.5.5. Выплачивать надбавки за выслугу лет, надбавки за профессиональную престижность педагогическим работникам (Приложение № 4, Приложение № 7).

6.5.6. Выплачивать заработную плату при условии финансирования, не реже чем каждые полмесяца в сроки:

За первую половину месяца – до 15 числа

За вторую половину месяца – до 30 числа

6.5.7. Обеспечить организационно-технические условия производства, необходимые для выполнения Работниками норм труда;

6.5.8. Численность штата организации определять в соответствии с нормативами численности Работников, утвержденными штатным расписанием.

6.5.9. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам учреждения выплачивается в те же сроки, что и всем Работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда Работников.

В соответствии со ст. 163 ТК ЛНР не допускается приостановка работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

6.5.10. Повышение квалификационных разрядов, уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, индексации, связанной с повышением потребительских цен, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

6.5.11. В случае, если в период предупреждения Работников о предстоящем их высвобождении увеличивается размер оплаты труда Работников в целом по учреждению, это увеличение касается и высвобождаемых Работников.

6.5.12. В случае направления в служебную командировку работнику, согласно п.2 ст.188 Трудового Кодекса ЛНР ему гарантируется сохранение места работы (должность) и средний заработок, а также возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения в соответствии с предоставленными документами, в которых указаны суммы затрат, а суточные, на момент заключения данного Договора, в размере 100 российских рублей за одни сутки нахождения в командировке. Впоследствии, при изменении размера суточных, выплачивать их в соответствии с действующим законодательством ЛНР. Срок предоставления авансового отчёта в бухгалтерию Колледжа работником, прибывшим из командировки, не должен превышать 3 (трёх) рабочих дней, с момента его прибытия.

6.5.13. Все разовые выплаты производить только вместе с заработной платой за первую и вторую половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

В экстренных случаях безотлагательно производить следующие выплаты:

- материальная помощь;
- командировочные расходы;
- заработная плата при увольнении;
- выплаты по больничным листам.

6.5.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 174 ТК ЛНР).

## **VII. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Стороны договорились совместно формировать, распределять средства на социальные и культурно-массовые мероприятия и использовать их исходя из приоритетов и реальных финансовых возможностей учреждения на:

- Развитие и надлежащее удержание (ремонт, реконструкция) объектов социальной сферы (библиотеки, спортивное оборудование и др.).

- Предоставление единовременного поощрения и материальной помощи Работникам в пределах фонда заработной платы. (Приложение № 5).

Сторона собственника обязуется:

7.2. Перечислять своевременно и в полном объеме взносы на общеобязательное государственное социальное страхование в связи с временной потерей работоспособности и затратами, обусловленными рождением и похоронами, по согласованию с профсоюзной стороной вводить дополнительные виды негосударственного страхования работников или их отдельных категорий.

7.3. Создавать надлежащим образом условия для деятельности комиссии по социальному страхованию.

7.4. Обеспечить сохранение архивных документов, согласно которым осуществляется оформление пенсий, инвалидности, получение льгот и компенсаций, определенных законодательством.

7.5. Выделить и оборудовать (мебелью, приборами разогрева и др.) комнаты для отдыха и питания.

Профсоюзная сторона обязуется:

7.6. Контролировать целевое использование средств на выплату социальных льгот, проведение культурно-массовых мероприятий и жилищное строительство, доводить информацию до членов трудового коллектива.

7.7. Осуществлять контроль за своевременной и полной оплатой собственником страховых взносов на общеобязательное государственное социальное страхование в связи с временной потерей трудоспособности и затратами, обусловленные рождением и похоронами, своевременным материальным обеспечением и предоставлением социальных услуг работникам по данному виду социального страхования. Представлять интересы работников в комиссии по социальному страхованию.

7.8. Проводить анализ состояния хронических заболеваний на предприятии.

7.9. Содействовать в проведении оздоровления, семейного отдыха и лечения работников, организовывать оздоровление детей в детских лагерях.

7.10. Организовывать проведение культурно-массовых, физкультурных и оздоровительных мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

7.11 Осуществлять контроль за работой и удержанием объектов социальной сферы (медпунктов, бытовых помещений и др.). По результатам проверок составить соответствующие акты, и, в случае необходимости, требовать устранения выявленных недостатков.

7.12. Знакомить членов трудового коллектива с новыми нормативными актами по вопросам действующего законодательства и пенсионного обеспечения, предоставлять консультативную и методическую помощь по вопросам социальной защиты.

## VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

8.1. В целях обеспечения каждого работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением:

8.1.1. Работодатель обязан:

разработать, с согласия профсоюзной стороны, и обеспечить выполнение комплексных мер по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышение действующего уровня охраны труда, предотвращения случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и аварий (приложение № 8).

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;

предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для разработки соглашения по улучшению условий и охраны труда и контроля за его выполнением;

знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

рассматривать представления первичной профсоюзной организации ГБОУ СПО ЛНР «СКТМ» о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в Профком;

осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом ЛНР, другими законами и иными нормативными правовыми актами Луганской

Народной Республики.

8.1.2. Имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной ответственности.

8.1.3. Обязан обеспечить (Ст. 234 ТК ЛНР):

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с действующим законодательством;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №9);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований 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 (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет несчастных случаев в Колледже;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск представителей Профкома в организацию для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев в Колледже;

обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев в Колледже;

ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 409 ТК ЛНР для принятия локальных нормативных актов;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.2. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда Работники:

8.2.1. Обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на

производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

8.2.2. Имеют право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получение достоверной информации от Работодателя, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных законами, до устранения такой опасности;

обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

8.3. Для организации совместных действий Работодателя, Профкома и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, по инициативе Работодателя или Профкома создается комиссия по охране труда.

В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование их о результатах указанных проверок.

8.4. Руководитель учреждения, а также все работники, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

8.5. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, разрабатывающий Комплексные мероприятия по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышения, существующего уровня охраны труда, недопущения случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и аварий (Приложение № 8).

8.6. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда из государственного бюджета осуществляется в размере 0,2 процента от фонда оплаты труда.

Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 249 ТК ЛНР).

## **IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Работодатель и его заместители, а также лица, исполняющие их обязанности, оказывают содействие первичной профсоюзной организации Профкому в их деятельности.

Работодатель рассматривает обращение Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.

9.2. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления учреждения.

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа - Профкома Работодатель обязуется:

9.3.1. Не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.

9.3.2. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню.

9.3.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников - членов Профсоюза, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

9.3.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех Работников местах.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

9.3.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;

9.3.7. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения;

9.3.8. Проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом;

9.3.9. Обеспечивать участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства, председателей профбюро и профгруппоргов - на уровне подразделений;

9.3.10. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание в размере 1% от заработной платы и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации;

9.3.11. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов - для проведения соответствующей общественной работы в интересах Работников с сохранением средней заработной платы (ст. 411 ТК ЛНР):

председателю Профкома 2 часа в неделю, или три дня к отпуску;

членам Профкома 1 час в неделю

для участия в качестве делегатов в заседаниях, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе его выборных органов;

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

## **X. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

Сознавая важность работы с молодёжью (молодыми Работниками до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала организации эффективного участия молодых Работников в реализации производственных планов учреждения обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

10.1. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения;

10.2. Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности;

10.3. Проводить молодежные конкурсы профессионального мастерства за звание «Лучший молодой рабочий», «Лучший молодой специалист», «Лучший молодой рационализатор» и др., физкультурно-спортивных мероприятий;

10.4. Работодатель:

10.4.1. Сохраняет среднюю заработную плату на период подготовки и повышения квалификации молодых Работников и специалистов не реже 1 раза в пять лет;

10.4.2. Устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

## **XI. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным Договором обязательства и договоренности.

11.1. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для Работников;
- содержания и использования объектов социальной сферы, принадлежащих Работодателю;
- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых Работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

11.2. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики, а также дополнительно на следующих принципах:

11.2.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

11.2.2. Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Луганской Народной Республики, условия Генерального соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

11.2.3. Участие Профкома, как представительного органа Работников, в решении вопросов о работе организации, реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности и штата Работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников (ст. 51 ТК ЛНР);

11.2.4. Информирование ежегодно Работодателем Профкома о финансово-экономическом положении организации, о расходовании дохода (прибыли), в том числе фонда оплаты труда, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных, технических изменениях, другой информации, затрагивающей интересы Работников.

11.2.5. Участие представителя Профкома на заседаниях коллегиальных органов управления организации, планерках, совещаниях с правом совещательного голоса, председателей выборных профсоюзных органов подразделений - в управленческих совещаниях (планерках) на уровне этих подразделений.

11.2.6. Проведение по окончании года собраний работников по обсуждению итогов производственной, финансово-экономической деятельности учреждения с информацией Работодателя и Профкома о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст. 51 ТК ЛНР).

11.3. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Профсоюза и Совет трудового коллектива как полномочных представителей Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией Луганской Народной Республики, Трудовым Кодексом Луганской Народной Республики, Законом «О профессиональных союзах», иными нормативно-правовыми актами и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

## **XII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

12. Профком обязуется:

12.1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

12.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Луганской Народной Республики, Уставом Профсоюза.

12.3. Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза перед Работодателем в органах по рассмотрению трудовых споров;

12.4. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

12.5. Контролировать соблюдение законодательства Луганской Народной Республики о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

12.6. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

12.7. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

12.8. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников учреждения;

12.9. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

12.10. Обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитете (комиссии) по охране труда представителей Профкома;

12.11. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Луганской Народной Республики в учреждении. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

12.12. Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в учреждении;

12.13. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников;

12.14. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

12.15. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Луганской Народной Республики;

12.16. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников организаций;

12.17. Контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении Работодателем трудового договора с молодыми Работниками, не достигшими совершеннолетия;

12.18. Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Луганской Народной Республики и настоящим коллективным договором;

12.19. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;



12.20. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

12.21. Поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий общественную работу;

12.22. Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование;

12.23. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный и социального страхования;

12.24. Способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

12.25. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей, осуществлять эффективное использование средств, направляемых на эти цели в соответствии с утвержденной сметой.

12.26. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам.

12.27. В период действия коллективного договора Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, выходящих за рамки согласованных норм.

### **XIII. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

13.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом Луганской Народной Республики.

13.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы.

13.4. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою

ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

13.5. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

13.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора.

13.7. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрение на совместных заседаниях итогов его выполнения ежегодно до 01 февраля года, следующим за отчетным, с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт.

13.8. В целях контроля за исполнением принятых Сторонами обязательств в трёхдневный срок с момента подписания коллективного договора назначаются со стороны Работодателя приказом, а со стороны Профкома - постановлением, ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий (пунктов) коллективного договора, которыми Стороны взаимно обмениваются.

13.9. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

13.10. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза.

13.11. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

13.12. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

13.13. В случае пересмотра норм законодательства Луганской Народной Республики в сторону снижения прав и гарантий Работников на период действия коллективного договора организации, соблюдаются прежние нормы.

13.14. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, неурегулированных разногласий между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства Луганской Народной Республики и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения, в организации образуется комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требований ТК ЛНР и Положения о комиссии по трудовым спорам, утверждаемого Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза - глава 61 ТК ЛНР.

13.15. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

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

Представитель работодателя –  
И.о. директора ГБОУ СПО ЛНР  
«Стахановский колледж  
технологий машиностроения»



Сарган И.З.

Представитель работников –  
председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
СПО ЛНР «Стахановский колледж  
технологий машиностроения»

Степук А.И.

31 мая 2021г.