


Согласованно:

директор ГАПОУ РО «ДБК»
А.И. Джегунцов
2024г.



Согласовано:

представитель работников
ГАПОУ РО «ДБК»
 Н.В. Костенко
«15» 01 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного профессиональное
образовательного учреждения Ростовской области
«Донской банковский колледж», 6163037174
с 15.01.2024 по 14.01.2027

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 20114/24-437
от 06.05.2024

Предыдущий коллективный договор
действовал по 30.12.2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - «Договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем - государственным автономным учреждением Ростовской области Образовательное учреждение среднего профессионального образования Донским банковским техникумом (далее - Учреждение) и устанавливает взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Настоящий Договор принят на Общем собрании трудового коллектива (Протокол № 1 от « 15 » января 2024года).
- 1.3. Сторонами настоящего Договора являются: **государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Донской банковский колледж»** (далее Учреждение), именуемое далее "Работодатель", в лице Директора Дзегунцова Артема Николаевича, действующего на основании Устава, и **Работники** Учреждения (именуемые далее - «Работники»),
- 1.4. Единственным полномочным представителем Работников является Совет Колледжа (далее - «Совет»), избранный Работниками на Общем собрании трудового коллектива (Протокол № 1 от «31 » марта 2021 г.).
- 1.5. Работники Учреждения поручают Совету представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам, обусловленным настоящим Договором, в том числе при разработке и заключении Договора, при ведении переговоров по нему, а также при контроле исполнения Договора.
- 1.6. Уполномоченным подписать настоящий Договор от имени Совета как представителя Работников, является член Совета Костенко Наталья Викторовна (Протокол Общего собрания трудового коллектива 1 от « 15 » января 2024года).
- 1.7. Работодатель признает Совет единственным полномочным представителем Работников Учреждения.
- 1.8. Настоящий Договор заключается в связи с приведением в соответствие нормативно-правовым актам.
С момента вступления в силу настоящего Договора коллективный договор, заключенный «15» января 2024г. между государственным автономным профессиональным образовательным учреждением Ростовской области Донским банковским колледжем и Работниками, зарегистрированный на Общем собрании трудового коллектива (протокол №1 от « 15 » января 2024года) со всеми изменениями и дополнениями утрачивает свою силу.
- 1.9. Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативно-правовыми актами для определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников.
- 1.10. Договор разработан в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий Работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения; данный Договор направлен на повышение социальной защищенности Работников, обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, а также взаимной ответственности Сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего Договора.
- 1.11. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.
- 1.12. Договор заключен с целью:
 - соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения

Работников дополнительно к Трудовому кодексу и законодательству Российской Федерации;

- реализации прав Работников на участие в управлении Учреждением и локальном регулировании трудовых отношений;
 - согласования социально-экономических интересов Работников и деятельности администрации для обеспечения эффективной работы Учреждения.
- 1.13. Во исполнение настоящего Договора в Учреждении с учетом мнения Совета могут приниматься содержащие нормы трудового права локальные акты, которые не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.
- 1.14. Работодатель и Совет признают социальное партнерство как необходимую форму сотрудничества и элемент формирования условий, при которых предоставляется возможность регулировать, предотвращать или разрешать социальные конфликты, формировать социальный мир и согласие в коллективах кафедр и подразделений, развивать и углублять демократию, утверждать цивилизованные формы социально-трудовых отношений между Работниками и Работодателем.
- 1.15. Работодатель и Совет считают необходимым продолжить совместную работу по развитию и совершенствованию социального партнерства по всем направлениям деятельности Учреждения, регулируемой его Уставом, на основе законодательства Российской Федерации.
- 1.16. Работодатель должен акцентировать внимание на качестве учебной и научной работы, на реконструкции и модернизации материально-технической базы Учреждения, развитии социальной инфраструктуры, повышении заработной платы за счет всех источников финансирования, о разработке и совершенствовании механизма обеспечения гласности и прозрачности распределения прибыли от внебюджетной деятельности Учреждения, отделений и подразделений.
- 1.17. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.
- 1.18. Локальные акты, издаваемые в Учреждении, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим Договором.
- 1.19. Стороны, подписавшие настоящий Договор, несут ответственность за выполнение взятых на себя обязательств в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным действующим законодательством Российской Федерации, а также Уставом и локальными актами Учреждения.
- 1.20. В целях заключения настоящего Договора под понятием трудового коллектива следует понимать совокупность всех Работников Учреждения.
- 1.21. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно Работниками и через Совет:
- учет мнения Работников;
 - консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных актов;
 - получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
 - обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии Коллективного договора;
 - другие формы, не противоречащие действующему законодательству.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА.

- 2.1. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплате, социальном и бытовом обслуживании Работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.
- 2.2. В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для Работников.
- 2.3. Стороны, подписавшие Договор, обязуются реализовать свои обязательства с учетом финансовых возможностей Учреждения.

3. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ.

- 3.1. Настоящий Договор заключен сроком на пять лет.
- 3.2. Договор вступает в силу «15» января 2024 г. и действует в течение всего срока.
- 3.3. По истечении установленного срока настоящий Договор действует до тех пор, пока Стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий.
- 3.4. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трёх лет.
- 3.5. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в следующем порядке:
 - изменения и дополнения к настоящему Договору предварительно должны быть одобрены на Общем собрании трудового коллектива;
 - согласованное решение о внесении изменений и дополнений принимается после их утверждения Советом; после чего изменения и дополнения подписываются Сторонами. Они являются неотъемлемой частью Договора и имеют с ним равную силу.
- 3.6. Ведение коллективных переговоров (в соответствии со статьей 36 Трудового кодекса Российской Федерации):
 - 3.6.1. Представители Работников и Работодателя участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению настоящего Договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.
 - 3.6.2. Представители Стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.
 - 3.6.3. Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени Работников лицами, представляющими интересы Работодателя, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми Работодателем, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 3.7. Порядок ведения коллективных переговоров (в соответствии со статьей 37 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 3.7.1. Представители Сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.
- 3.7.2. Совет имеет право направить Работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех Работников.
- 3.7.3. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.
- 3.7.4. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
- 3.7.5. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями Сторон, являющимися участниками указанных переговоров.
- 3.8. Урегулирование разногласий (в соответствии со статьями 38 и 40 Трудового кодекса Российской Федерации):
 - 3.8.1. При недостижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.
 - 3.8.2. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
 - 3.8.3. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 3.9. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (в соответствии со статьей 39 Трудового кодекса Российской Федерации):
 - 3.9.1. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением Сторон, но не более трех месяцев.
 - 3.9.2. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением.
 - 3.9.3. Представители Совета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.
- 3.10. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты Сторонами за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора.
- 3.11. Утверждение Договора осуществляется на Общем собрании трудового коллектива, а затем по их поручению и поручению Совета подписывается Директором Учреждения и уполномоченным представителем Совета.
- 3.12. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Директором Учреждения.

- 3.13. При смене формы собственности Учреждения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 3.14. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 3.15. 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.
- 3.16. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

4. ПОРЯДОК УЧЕТА МНЕНИЯ СОВЕТА.

- 4.1. Работодатель обязуется соблюдать порядок учета мнения Совета при утверждении и принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права.
- 4.2. Совет обязуется не позднее пяти рабочих дней с момента получения проектов документов направить Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.
- 4.3. В случае если мотивированное мнение Совета не содержит согласия с проектом локального акта, либо содержит предложения по его совершенствованию. Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Советом в целях достижения взаимоприемлемого решения.
- 4.4. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель вправе принять локальный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а Совет имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

- 5.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Договором.
- 5.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме согласно статье 72 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.4. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора с Работниками (без изменения их трудовой функции) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа учебных групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения и т. д.).
- 5.5. Изменение существенных условий трудового договора в течение учебного года может производиться только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли Сторон.
- 5.6. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца согласно статьям 74 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда Работников.
- 5.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается в соответствии с

Положением о соотношении учебной (преподавательской) и другой педагогической работы, педагогических работников в пределах рабочей недели или учебного года в ГАПОУ РО «ДБК».

- 5.8. При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется Работникам, для которых Учреждение является основным местом работы.
- 5.9. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учебных часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп; временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника (продолжительность выполнения Работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года); простоя, когда Работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё 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 др.); восстановления на работу, прервавшего отпуск за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или по окончании этого отпуска. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объём устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работника.
- 5.10. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.
- 5.11. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной деятельности, устанавливается Директором Учреждения до ухода Работников в очередной отпуск.
- 5.12. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 5.13. Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 5.14. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.
- 5.15. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 5.16. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами согласно статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.17. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом Учреждения. Правилами внутреннего распорядка, Положением об оплате труда Работников и иными локальными актами, действующими в Учреждении.
- 5.18. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных Работников, хранящихся в Учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных Работников (статьи 86-90 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

- 6.1. Работодатель обязуется уведомить каждого Работника в письменной форме о сокращении численности штата не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала согласно статье 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

- 6.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 6.3. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 6.4. Стороны договорились о том, что:
- 6.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:
- ¹ работники пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 6.5. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно статьям 178 и 180 Трудового кодекса Российской Федерации, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

- 7.1. Стороны исходят из того, что:
- 7.1.1. В Учреждении применяется отраслевая система оплаты труда, которая включает должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, форма оплаты труда - простая повременная. Размер заработной платы Работников зависит от фактически отработанного времени, учет которого организован с применением документов учета рабочего времени (табелей).
- 7.1.2. Основным локальным актом Учреждения, регулирующим вопросы системы оплаты труда Работников Учреждения, является Положение об оплате труда Работников Учреждения, принятое на заседании Совета Учреждения « 29 » декабря 2021 года (Протокол № 14 от « 29 » декабря 2021 г.) и утвержденное Директором Учреждения (Приказ № 134-а от « 29 » декабря 2021 года).
- 7.1.3. Реализация (применение) положений об оплате и нормировании труда Работников учреждения, содержащихся в настоящем Договоре, будет осуществляться Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 г., Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» № 82-ФЗ от 19.06.2000 г., Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021г. № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области». Постановление Правительства Ростовской области от 19.12.2022 №1102 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 25.10.2021г. № 886.
- 7.1.3. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации на соответствующий период. Минимальный размер оплаты труда, применяемый для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности определяется действующему законодательству РФ.
- 7.1.4. Выплата заработной платы Работникам осуществляется «7» и «22» числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями или продолжительными «каникулами» заработная плата выдается перед этими днями.

- 7.1.5. Выплата заработной платы Работнику производится в денежной форме (в рублях) перечислением на счет Работника в банке.
- 7.1.6. Работникам ежемесячно выдаются расчетные листки по заработной плате, по всем видам и размерам начислений и удержаний из нее.
- 7.1.7. Выплата отпускных осуществляется за три дня до начала отпуска и расчет увольняемых работников или выплата компенсации компенсации за неиспользованный отпуск производится в день увольнения.
- 7.1.8. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.
- 7.2. Фонд оплаты труда Работников формируется на календарный год за счет средств областного бюджета и доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
- 7.3. Размер заработной платы каждого из Работников определяется трудовым договором и штатным расписанием, утверждаемым Директором Учреждения.
- 7.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера Работников определяются приказами, утверждаемыми Директором Учреждения, а также Положением об оплате труда Работников.
- 7.5. Премирование Работников осуществляется по решению Директора Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда Работников.
- 7.6. Система оплаты труда Работников Учреждения включает в себя размеры:
- должностных окладов, ставок заработной платы;
 - выплат компенсационного характера;
 - выплат стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии);
 - материальная помощь.
- 7.7. Размеры выплат по оплате труда Работников устанавливаются на основе показателей и критериев, определенных Положением об оплате труда Работников.
- 7.8. При наступлении у Работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 7.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается Работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению Сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 7.10. Работодатель обязуется:
- 7.10.1. Возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренным статьями 142 и 234 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 7.10.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты очередного отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случаях приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов, определенных действующим законодательством.
- 7.10.3. Производить Работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора по вине Работодателя или органов власти компенсационную выплату в размере определенном дополнительным соглашением с Советом (статья 414 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 7.10.4. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и

- выплаты заработной платы Работникам.
- 7.10.5. При наличии финансовых возможностей Учреждения увеличить размер заработной платы в связи с ростом потребительских цен.
- 7.10.6. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, а также распределения премий, принимать при участии Совета.
- 7.10.7. Привлечение Работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с согласия самого Работника. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате бухгалтерией производятся пропорционально переработанным часам и по письменному представлению Директора Учреждения и Совета.
- 7.10.8. По запросу Работника предоставлять сведения о его заработной плате за истекший год для предоставления в налоговую инспекцию.
- 7.11. Совет обязуется:
- 7.11.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем положений настоящего раздела Договора;
- 7.11.2. Осуществлять ведение переговоров, проводить консультации с Работодателем, его представителями в целях урегулирования разногласий;
- 7.11.3. Вносить предложения Работодателю по дальнейшему совершенствованию оплаты труда Работников, его нормирования.

8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

- 8.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения согласно статье 91 Трудового кодекса Российской Федерации, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учётом мнения Совета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.
- 8.2. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 8.3. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего дня - не более 36 часов в неделю.
- 8.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом объёмов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.
- 8.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между Работником и Работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно статье 93 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 8.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 8.7. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.
- 8.8. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 8.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учётом мнения Совета (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

Федерации).

- 8.10. Привлечение Работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия и учёта мнения Совета (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 8.11. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению администрации Учреждения с письменного согласия Работника.
- 8.12. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников Учреждения.
- 8.13. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается Приказом Директора Учреждения.
- 8.14. Для педагогических и других Работников Учреждения на период каникул, не совпадающий с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени.
- 8.15. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 8.16. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.
- 8.17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
- 8.18. До истечения шести месяцев непрерывной работы в Учреждении оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:
 - женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - работникам в возрасте до восемнадцати лет;
 - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 8.19. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленных в Учреждении, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 8.20. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Советом с учетом необходимости обеспечения нормального функционирования Учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.
- 8.21. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.
- 8.22. Работодатель на основании письменного заявления Работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:
 - работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

- 8.23. О времени начала отпуска Работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.
- 8.24. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124 и 125 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 8.25. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 8.26. При наличии финансовой возможности Учреждения, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией согласно статье 126 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 8.27. Работодатель обязуется:
- 8.27.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда; не нормированным рабочим днём; особый характер работы в пределах от 3 до 12 календарных дней, в соответствии со статьями 116-119 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 8.27.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы Работникам в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 8.27.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.
- 8.28. Очерёдность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску и другие вопросы определяются локальными актами Учреждения или его Уставом.
- 8.29. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется Приказом Директора Учреждения (статья 334 Трудового кодекса Российской Федерации; статья 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ № 273»; Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года).
- 8.30. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 8.31. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других Работников устанавливается также Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут согласно статье 108 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 8.32. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее, чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.
- 8.33. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 5 часов в неделю - для Работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, а также для Работников в возрасте до восемнадцати лет.
- 8.34. Работа с ненормированным рабочим днем компенсируется предоставлением Работнику Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска. Список должностей с ненормированным рабочим днем прилагается в соответствующем приложении.
- 8.35. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

8.36 Работодатель предоставляет женщинам, имеющих детей получающих начальное общее образование (1-4 классы), краткосрочный отпуск в День Знаний 1 сентября с сохранением среднего заработка, имеющих детей-выпускников школы, краткосрочный отпуск День Последнего звонка с сохранением среднего заработка.

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

- 9.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 9.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.
- 9.1.2. Работодатель с учётом мнения Совета согласно статье 196 Трудового кодекса Российской Федерации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.
- 9.2. Работодатель обязуется:
- 9.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.
- 9.2.2. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- 9.2.3. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счёт средств от приносящей доход деятельности, определяемом дополнительным соглашением между Работодателем и Советом.
- 9.2.4. В случае направления Работника для повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- 9.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-174, 176 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 9.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-174, 176 Трудового кодекса Российской Федерации, Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т. д.).
- 9.2.7. Организовать аттестацию работников ГАПОУ РО «ДБК» в соответствии с Порядком проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников.

10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.

- 10.1. Работодатель обязуется:
- 10.1.1. Обеспечить право Работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у Работников согласно статье 219 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 10.1.2. Провести в Учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять

работу по охране и безопасности труда, раз в 5 лет до следующей аттестации.

- 10.1.3. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведёнными на другую должность обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех Работников Учреждения в сроки, определённые государственными нормативными требованиями охраны труда.
- 10.1.4. Обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников.
- 10.1.5. Организовать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты совместно с Советом.
- 10.1.6. Обеспечить приобретение и выдачу за счёт средств Учреждения специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 10.1.7. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и в случае медицинских противопоказаний.
- 10.1.8. Обеспечить обязательное социальное страхование Работников и социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 10.1.9. Обеспечить обязательное медицинское страхование Работников, для которых данное Учреждение является основным местом работы.
- 10.1.10. Трудовой коллектив обязан:
- 10.1.11. Соблюдать требования по охране труда, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.
- 10.1.12. Проходить инструктаж по охране труда.
- 10.1.13. Немедленно извещать Директора Учреждения или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.
- 10.1.14. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ.
- 10.1.15. В целях выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 №606 «О мерах по реализации демографической политики РФ» и выполнении Плана мероприятий от 10.02.2015г., направленных на снижение смертности в Ростовской области, администрации учреждения проводить мероприятия по привлечению работников к занятиям физической культурой и спортом:
 - проведение производственной гимнастики на рабочих местах;
 - предоставление спортивного зала и инвентаря для занятий физической культурой и спортом работниками ОУ;
 - проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения с привлечением медицинских работников;
 - участия работников ОУ в районных спортивных соревнованиях, Спартакиаде, туристическом слете.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, СТРАХОВАНИЕ И ЗАЩИТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

- 11.1. Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование

Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию.

- 11.2. Работодатель и Совет поддерживают и развивают структуры, обеспечивающие организацию в Учреждении культурно-просветительской и физкультурно-спортивной работы с работниками и членами их семей, исходя из имеющихся на эти цели средств.
- 11.3. Работодатель обязуется:
 - 11.3.1. Оказывать материальную помощь в дополнение к минимальным государственным гарантиям для обеспечения социальной защищенности Работников. Оказание материальной помощи регулируется Положением об оплате труда Работников.
 - 11.3.2. Устанавливать по согласованию с Советом дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы, дополнительные оплачиваемые отпуска, увеличенные выходные пособия, дополнительные пенсии и т.п. для Работников за счет средств Учреждения, в том числе бюджетных, по мере изыскания финансовых возможностей.
 - 11.3.3. Обеспечить условия реализации Работниками права на занятия физической культурой, в т.ч. физкультурно-оздоровительные и реабилитационные мероприятия в течение трудового дня, а также условия для организации массовых спортивных мероприятий.

12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА.

- 12.1. Совет обязуется:
 - 12.1.1. Представлять и защищать права и интересы Работников Учреждения по социально-трудовым вопросам, во взаимоотношениях с Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иным законодательством.
 - 12.1.2. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно статье 370 Трудового кодекса Российской Федерации.
 - 12.1.3. Принимать участие в установлении системы оплаты труда и стимулирования труда согласно статье 135 Трудового кодекса Российской Федерации.
 - 12.1.4. Принимать участие в установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок Работникам согласно статье 144 Трудового кодекса Российской Федерации.
 - 12.1.5. Принимать участие в установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для Работников, занятых на работах с вредными или особыми условиями труда согласно статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
 - 12.1.6. Совместно с Работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных Работников согласно статье 86 Трудового кодекса Российской Федерации.
 - 12.1.7. Представлять и защищать трудовые права Работников Учреждения в комиссии по трудовым спорам и суде. Оказывать юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.
 - 12.1.8. Участвовать в работе по социальному страхованию Работников, вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном оздоровлении, своевременно направлять заявки в территориальное отделение фонда социального страхования.
 - 12.1.9. Выступать с ходатайствами об улучшении жилищных условий перед Учредителем Учреждения, администрацией района и города.
 - 12.1.10. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления Работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.
 - 12.1.11. Принимать участие в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и др.
 - 12.1.12. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.
 - 12.1.13. Осуществлять контроль над правильностью ведения трудовых книжек Работников.

- 12.1.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.
- 12.1.15. Выступать в качестве защитника интересов Работников в вопросах обязательного медицинского страхования перед страховой кампанией, сотрудничающей с Учреждением. Способствовать страхованию жизни и здоровья Работников.
- 12.1.16. Совместно с Директором Учреждения организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддержание чистоты и порядка в Учреждении, сохранении его материальной базы; создание комфортно-деловых условий для Работников и обучающихся, в том числе, организации горячего питания; нормального морально-психологического климата в Учреждении и др.
- 12.1.17. При необходимости, представлять интересы Учреждения и его Работников в вышестоящих инстанциях.

13. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА.

- 13.1. Стороны договорились о том, что:
 - 13.1.1. Не допускается ограничений гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иные формы воздействия в отношении любого Работника в связи с деятельностью в Учреждении.
 - 13.1.2. Совет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно статье 370 Трудового кодекса Российской Федерации.
 - 13.1.3. Работодатель принимает решение с учётом мнения Совета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.
 - 13.1.4. Работодатель предоставляет Совету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.
- 13.2. Работодатель обязуется:
 - 13.2.1. Содействовать деятельности Совета по защите социально-трудовых и экономических интересов Работников и предоставлять представителю Совета по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, осуществлять контроль за ходом выполнения Договора, а также данных статистических отчетов.
 - 13.2.2. Ежегодно обсуждать на совместных заседаниях с участием представителя Совета и членов трудового коллектива принципы и нормативы распределения финансовых средств.
 - 13.2.3. Ежегодно информировать членов трудового коллектива о расходовании средств за прошедший год и о планировании расходования средств в будущем году.
 - 13.2.4. Согласовывать с Советом проекты приказов и распоряжений, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы отдельных категорий Работников, в том числе по вопросам установления оплаты труда, доплат, надбавок, премирования, других выплат стимулирующего характера.
- 13.3. Совет обязуется:
 - 13.3.1. Содействовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения.
 - 13.3.2. Оперативно рассматривать предложения и замечания Работодателя.
 - 13.3.3. В течение срока действия Договора, при выполнении двусторонних обязательств воздерживаться от проведения акций протеста, которые могут отрицательно отразиться на деятельности Учреждения.
 - 13.3.4. Информировать Работников о деятельности Совета, оповещать о предстоящих мероприятиях, проводимых Советом.
 - 13.3.5. Обеспечить каждого Работника, а также лицо, вновь поступающее на работу, независимыми консультациями по вопросам трудовых отношений, а в необходимых случаях и защитой Работников в судебных инстанциях по трудовым спорам.
 - 13.3.6. Трудовой коллектив обязуется выполнять распоряжения Работодателя, связанные с

реализацией решений органов власти и управления, принятых в соответствии с действующим законодательством.

14. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

- 14.1. Стороны договорились о том, что:
- 14.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора.
- 14.1.2. Осуществляют совместный контроль над реализацией мероприятий по выполнению настоящего Договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на Общем собрании трудового коллектива в конце каждого календарного года.
- 14.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 14.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего Договора, виновная Сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно статье 55 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 14.2. Совместно применять предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по настоящему Договору, в том числе и лишение всех выплат и надбавок.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 15.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения Сторонами двусторонних обязательств.
- 15.2. Работодатель и Совет обязуются:
- 15.2.1. В течение трех календарных дней с момента подписания Договора Сторонами обеспечить ознакомление с его содержанием всех Работников Учреждения и лиц, вновь принимаемых на работу.
- 15.2.2. В течение семи календарных дней после подписания настоящего Договора во исполнение части 1 статьи 50 Трудового кодекса Российской Федерации направить Договор в Администрацию Пролетарского района г.Ростова-на-Дону для уведомительной регистрации.

16. ПРИЛОЖЕНИЯ К ДОГОВОРУ.

- 16.1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Донской банковский колледж».
- 16.2. Положение об оплате труда Работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Донской банковский колледж».

17. ПОДПИСИ СТОРОН.

РАБОТНИКИ:

 /Костенко Н.В./

РАБОТОДАТЕЛЬ:

 /Джегунцов А.Н./