

УТВЕРЖДЕН
на общем собрании работников

ГАОУ СО СКИ

протокол № 1 от « 20 » 02 2023 г.



Коллективный договор

государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
Саратовской области
«Саратовский колледж кулинарного искусства»
на 2023-2025 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя с коллективом Работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский колледж кулинарного искусства» (далее ГАПОУ СО СККИ). Договор составлен на основе Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» (далее ФЗ «О профсоюзах»), «Об образовании», «Об автономных учреждениях», «О некоммерческих организациях», устава ГАПОУ СО СККИ.

1.2. Сторонами коллективного договора являются государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Саратовской области «Саратовский колледж кулинарного искусства» в лице директора Аношиной Дины Владимировны, именуемое далее «Работодатель», и работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя Володиной Елены Александровны, именуемый далее «Профком».

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, а также дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальных выплат, гарантий, компенсаций и льгот, предоставляемых работодателем в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями. При этом данный коллективный договор не ограничивает права работодателя в расширении установленных в нем гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.5. Настоящий коллективный 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 коллективного договора.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на работников ГАПОУ СО СККИ, независимо от их принадлежности к профсоюзу и от времени поступления на работу, (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.7. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, вправе обратиться в Профком сотрудников ГАПОУ СО СККИ с просьбой представлять их личные трудовые права в отношениях с Работодателем.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Особенности регулирования трудовых отношений работников ГАПОУ СО СККИ определяются действующим законодательством, а также Уставом ГАПОУ СО СККИ, Трудовым кодексом, Положением ГАПОУ СО СККИ «Об оплате труда», Правилами внутреннего трудового распорядка ГАПОУ СО СККИ и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим коллективным договором и не противоречащими ему.

2.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором и настоящим коллективным договором. Трудовой договор

заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Стаж педагогических работников ГАПОУ СО СККИ рассчитывается в соответствии с Законодательством РФ, которым устанавливается Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений образования, и Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации.

2.4. Аттестация педагогических работников ГАПОУ СО СККИ проводится в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденном Приказом Министерства образования РФ от 07.04.2014 г. № 276. Квалификационные категории сохраняются при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение, в том числе расположенное в другом субъекте Российской Федерации, в течение срока ее действия.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

2.5.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.5.3. Не требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Работодатель вправе требовать от Работников выполнения требований должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка.

2.5.4. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.5.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ, статьей 74 ТК РФ.

2.5.6. Сообщать профкому сотрудников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях – соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.5.7. При принятии решения о высвобождении в связи с реорганизацией учреждений, сокращением численности или штата работников работодателям и профсоюзным органам руководствоваться критериями массового сокращения.

2.5.8. Считать критериями массового высвобождения:

а) Ликвидацию учреждения любой организационно-правовой формы;
б) Ликвидацию одного из подразделений учреждения, независимо от численности работников;

в) Сокращение численности или штата работников в течение 30 календарных дней в количестве - 5% от общей численности работников.

2.5.9. Применять дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей после предоставления

работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (статья 192 ТК РФ).

2.5.10. Проводить за счет Работодателя не реже чем один раз в пять лет профессиональную переподготовку или повышение квалификации педагогических работников ГАПОУ СО СККИ в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

2.5.11. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним прежнее место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

2.6. В случае проведения мероприятий по реорганизации учреждения, влекущие изменения организационно-правовой формы, или его собственника, трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

3.1. Продолжительность рабочего времени сотрудников ГАПОУ СО СККИ регулируется трудовым законодательством, Уставом, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием учебных занятий.

3.2. Для работников администрации и административно-хозяйственной части ГАПОУ СО СККИ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников ГАПОУ СО СККИ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Объем учебной нагрузки преподавателей не может превышать 1440 часов на учебный год.

3.4. Для лиц, работающих по совместительству продолжительность рабочего времени не может превышать четырех часов в день. В течении одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать половину месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ), не более 72 часов в месяц.

3.5. Стороны пришли к соглашению, что в течение учебного года учреждение работает по режиму 6-ти дневной рабочей недели с одним выходным днем. Для работников администрации и административно-хозяйственной части ГАПОУ СО СККИ устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя. Для педагогических работников - 6-ти дневная рабочая неделя, которая необходима по условиям учебного процесса.

3.6. В исключительных случаях допускается привлечение работников с их согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу руководителя. Работа в выходные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере либо по выбору работника подлежит компенсации другим днем отдыха.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Установить перерывы для приема пищи и отдыха продолжительностью не менее 30 минут и не более 2 часов, которые не включаются в рабочее время, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по колледжу, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется отпуск 56 календарных дней.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения представительного органа работников. Администрация учреждения обязуется к 15 декабря календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

4.5. Для оформления приказа на предоставление ежегодного отпуска все работники представляют заявления о предоставлении ежегодного отпуска.

Учитывая особенность учебного процесса, ежегодный отпуск педагогическим работникам предоставляется в летнее время.

4.6. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников колледжа.

4.7. В каникулярное время колледж работает по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.

4.8. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и Уставом Учреждения (без сохранения заработной платы) (ст. 335 ТК РФ). Длительный отпуск может предоставляться в любое время при условии, что это не отразится отрицательно на деятельности образовательного процесса.

4.9. 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 в соответствии с трудовым законодательством.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. При поступлении на работу инструктировать каждого работника о безопасности условий труда, пожарной безопасности, режиме работы и отдыха, существующими льготами и компенсациями.

5.1.2. Содержать службу охраны труда в соответствии со статьёй 217 Трудового Кодекса РФ, постановлением Минтруда России от 8 февраля 2000 г. № 14, приказом министерства здравоохранения РФ от 29 апреля 1997 года № 126, обеспечить работу уголка охраны труда.

5.1.3. Вести учёт и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах, профессиональных заболеваний в учреждении, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению.

5.1.4. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда с участием представителей профкома. По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать с профкомом План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

С учётом требований статьи 219 Трудового кодекса РФ совместно с профкомом разрабатывать и устанавливать дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

5.1.5. Обеспечить:

- проведение за счет средств организации обязательного обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве и ежегодной проверки знаний работников по охране труда, в порядке, определенном постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29;

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

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзного комитета;

- проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте, проверки знаний требований охраны труда и документирования допуска к самостоятельной работе;

- участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях и несчастных случаях на производстве в суточный срок информировать обком профсоюза;

- бесплатную выдачу работникам, ремонт, стирку, сушку сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

- бесплатную выдачу работникам моющих средств в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

- меры по выводу из эксплуатации морально устаревшего и физически изношенного оборудования, угрожающего жизни и здоровью работающих.

5.2. Работник обязуется:

Соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, извещать своего непосредственного руководителя или руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, проходить обязательные, периодические медицинские осмотры.

5.3. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма. Создавать условия для прохождения работниками учреждения бесплатного ежегодного медицинского обследования.

6. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

6.1. Работодатель и профсоюзный комитет договорились, что в случае вреда, причиненного жизни или здоровью работника, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, учреждение возмещает вред в соответствии с действующим законодательством.

7. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

7.1. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются Положением об оплате труда в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Саратовской области «Саратовский колледж кулинарного искусства».

7.2. Фонд оплаты труда преподавательского состава формируется исходя из педагогической нагрузки на каждого преподавателя и стоимости часа, которая соответствует категории преподавателя и уровня его образования. Расчет оплаты труда

преподавательского состава формируется в зависимости от учебной годовой нагрузки с учётом норм времени установленной ставкой, и утверждается директором на текущий учебный год не позднее 1 сентября.

7.3. Оплата преподавателям, работающих по совместительству и преподавателям, работающим на условиях почасовой оплаты труда, производится согласно установленной тарифной ставки на основании заключенных договоров за фактически выданные часы или по установленной педагогической нагрузке на учебный год в соответствии с приказом директора колледжа.

7.4. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: За первую половину месяца - 21 числа текущего месяца (аванс), за вторую половину месяца - 6 числа следующего месяца (заработная плата).

7.5. Выплата заработной платы сотрудникам колледжа производится путем перечисления на лицевые счета (карты), открытые в банке, а также возможна выплата через кассу учреждения преподавателям – совместителям и преподавателям – почасовикам в случае заключения трудового договора на короткий срок (до 1 месяца), а также штатным сотрудникам колледжа до открытия ими счета в банке.

7.6. При направлении сотрудников в служебную командировку оплату проездных билетов производить в сумме фактически произведенных расходов, оплата суточных из собственных средств от приносящей доход деятельности – не менее 700 рублей в сутки, из средств Учредителя- не менее 100 рублей в сутки, оплата расходов по найму жилого помещения - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами.

Для исчисления средней заработной платы в случаях направления работников в командировку, считать расчетным периодом 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты, в расчет включаются все виды зарплаты.

7.7. Выделять средства от приносящей доход деятельности по основной уставной деятельности на приобретение проездных билетов городского транспорта для использования работниками, характер работы которых связан с частыми разъездами.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ.

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять обязательные страховые взносы в единый Социальный Фонд России.

8.2. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца, выплаты по временной нетрудоспособности, права на медицинское страхование и другие социальные гарантии работодатель обязан:

производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Социального фонда РФ ежемесячно в срок, установленный законодательством;

вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;

предоставлять в соответствующие органы Социального фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

обеспечить сохранность архивных документов, необходимых для назначения пенсии.

8.3. При нарушении (ст. 236 ТК РФ) установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан их выплатить с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

8.4. Работодатель в соответствии с действующим законодательством вправе выплачивать из средств учредителя от основной уставной деятельности, а также за

счет собственных средств от платных образовательных услуг по основной уставной деятельности (при их наличии) материальную помощь по заявлениям работников в следующих случаях:

- в связи с тяжелым материальным положением в семье;
- в связи с болезнью работника или члена его семьи;
- в связи с увечьем, смертью работника или члена его семьи;
- многодетным семьям;
- родителям, воспитывающим детей без матери или отца;
- в связи со стихийными бедствиями, пожарами, похищением имущества и чрезвычайными обстоятельствами.

8.5. Разрешение индивидуальных трудовых споров о невыплате или неполной заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, производится в суде (ст. 392 ТК РФ). Работник имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм.

9. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА.

9.1 Стороны коллективного договора считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодежной политики:

- содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- обеспечение участия представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективного договора;
- проведение мероприятий, акций по повышению социальной активности молодежи посредством организации молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы.

9.2. В этих целях работодатель совместно с профсоюзным комитетом:

- разрабатывает программу работы с молодежью, мероприятия по их реализации;
- проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;
- поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзного комитета.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ.

10.1. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии с Трудовым кодексом РФ, не препятствует вступлению работников в Профсоюз;
- учитывает мнение профсоюзного комитета по вопросам регулирования социально-трудовых отношений;
- предоставляет безвозмездно помещение для проведения собраний работников, хранения документации, транспортные средства, оргтехнику;
- обеспечивает по личным письменным заявлениям членов профсоюза проведение удержания безналичным путем профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление на счета профсоюзных органов. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

11. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

11.1. Работодатель на основе принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ) активно содействует укреплению профсоюзной организации, вовлечению в профсоюз

работников, обеспечению в организации совместно с профсоюзным комитетом цивилизованных социально-трудовых отношений.

11.2. Работодатель в период действия настоящего коллективного договора не допускает принятия локальных нормативных актов, ухудшающих социально-экономическое положение работников.

11.3. Профсоюзный комитет в соответствии с правами, предусмотренными Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности» представляет и защищает социально-трудовые и профессиональные права и интересы членов профсоюза, а так же, работников, не являющихся членами профсоюза, осуществляет профсоюзный контроль за выполнением коллективного договора.

12. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет до «20» 01 2026 г.

12.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между работодателем и профсоюзной организацией сотрудников. Принятые изменения и дополнения регистрируются в установленном порядке и доводятся до сведения всего трудового коллектива Работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

12.3. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

12.4. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

12.5. При смене формы собственности ГАПОУ СО СККИ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

12.6. При ликвидации ГАПОУ СО СККИ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения Работников в течение месяца после его подписания. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников). Профком сотрудников обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

12.8. Стороны договорились, что руководитель признает профсоюзный комитет полномочным представителем и защитником прав и интересов работников при рассмотрении трудовых споров между работником и работодателем в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст. 29, 30, 31 ТК РФ) с членами профсоюза.

12.9. Работодатель признает право первичной организации Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 ФЗ «О профсоюзах»).

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

13.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

От РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор Аношина Д.В



От РАБОТНИКОВ

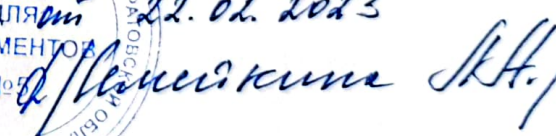
Председатель первичной профсоюзной организации Володина Е.А





1129/23-КД

22.01.2023



Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Саратовской области
«Саратовский колледж кулинарного искусства»

«22» февраля 2023 года

410004, г. Саратов
ул. 2 Садовая, д.21
тел./факс: (8452) 20-29-81
E-mail: skki@bk.ru

В министерство труда и социальной
защиты Саратовской области

ЗАПРОС

Прошу предоставить государственную услугу по проведению уведомительной регистрации коллективного договора ГАПОУ СО «Саратовский колледж кулинарного искусства» на 2023-2025 годы.

Дата подписания Коллективного договора 20 февраля 2023 г.

Дата начала и окончания действия Коллективного договора 20.02.2023-20.02.2026гг

Наименование и правовой статус Заявителя Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Саратовской области «Саратовский колледж кулинарного искусства» в лице директора Аношиной Дины Владимировны

Раздел и подраздел ОКВЭД, по которому классифицируется деятельность Заявителя 85.2

Почтовый адрес Заявителя 410004, г. Саратов, ул. 2-я Садовая, д. 21

Адрес электронной почты Заявителя college-SKKI@mail.ru

Номер контактного телефона и факса Заявителя 8(8452)20-19-48

Информация о других сторонах, подписавших Коллективный договор: председатель первичной профсоюзной организации Володина Елена Александровна, преподаватель, 410033, г. Саратов, ул. Космодемьянской З.А, д. 11, кв. 5, 89063134683

Наименование отраслевого профсоюза, членом которого является первичная профсоюзная организация: Профессиональный союз работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства Российской Федерации «Торговое единство».

Численность работников (чел.), являющихся членами ППО, 26 чел.

Приложение: 1. Коллективный договор на 10 л. в 2 экз.

2. Справка о численности работников (тыс.чел.), на которых распространяется Коллективный договор, на 1 л. в 1 экз.).

Директор
(должность Заявителя)



Аношина Д.В.
(фамилия, имя, отчество)

Выписка из журнала регистрации запросов Заявителей

регистрационный номер №1129/23-КД

дата приема запроса Заявителя 22.02.2023

дата и номер запроса б/н от 22.02.2023

перечень представленных Заявителем документов, необходимых для предоставления государственной услуги:

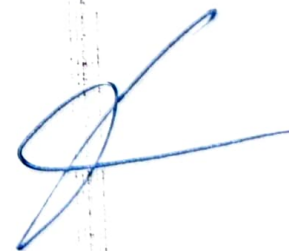
1) Запрос Заявителя - 1 экз.,

2) Коллективный договор ГАПОУ СО «Саратовский колледж кулинарного искусства» на 2023-2026 годы - 2 экз.

3) Сведения о численности - 1 экз.

Отметка о соответствии представленных Заявителем документов требованиям к их оформлению, предусмотренным Административным регламентом предоставления министерством труда и социальной защиты Саратовской области государственной услуги по уведомительной регистрации региональных соглашений, территориальных соглашений и коллективных договоров (приказ министерства занятости, труда и миграции Саратовской области от 3 августа 2012 года № 180): *соответствует.*

**Начальник отдела развития социального партнерства
и коллективно-договорных отношений комитета по
труду министерства труда и социальной защиты
области**



Н.А.Баранова

тел. (8452) 49-10-31