

Представитель работников
председатель ПК

_____ Дульцева Л.Ю.

«___» _____ 20___ г.

Директор МБОУ ДОД ЦВР
Промышленного района
г. Ставрополя

_____ Малиновская Т.М.

«___» _____ 20___ г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования детей
Центр внешкольной работы
Промышленного района города Ставрополя,
(г. Ставрополь, ул. Осетинская, д.4)**

на 2013-2015 годы

Зарегистрировано
в управлении труда
социальной поддержки
населения по осуществлению
отдельных государственных
полномочий в городе Ставрополе

Рег. № _____
«___» _____ 20___ г.
_____/_____/_____

М.П.

Зарегистрировано
в горкоме профсоюза
работников народного
образования и науки
Российской Федерации

Рег. № _____
«___» _____ 20___ г.
_____/_____/_____

М.П.

Оглавление

№ п/п	Наименование	Страница
1.	Раздел 1. Общие положения	стр. 3
2.	Раздел 2. Трудовой договор. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Обеспечение занятости.	стр. 5
3.	Раздел 3. Режим труда и отдыха.	стр. 12
4.	Раздел 4. Оплата труда и материальное стимулирование.	стр. 15
5.	Раздел 5. Охрана труда.	стр. 20
6.	Раздел 6. Социальные гарантии.	стр. 21
7.	Раздел 7. Обеспечение прав и гарантий профсоюзной деятельности.	стр. 23
8.	Раздел 8. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.	стр. 26
9.	Раздел 9. Заключительные положения.	стр. 27
10.	Приложение 1. Форма трудового договора.	стр. 28
11.	Приложение 2. Положение о порядке обработки персональных данных работников.	стр. 30
12.	Приложение 3. Правила внутреннего трудового распорядка.	стр. 32
13.	Приложение 4. Положение об оплате труда.	стр. 45
14.	Приложение 6. Соглашение по охране труда.	стр.75
15.	Приложение 7. Приказ о создании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.	стр. 78
16.	Приложение 8. Приказ о создании комиссии по трудовым спорам.	стр. 79
17.	Приложение 9. Перечень информации, предоставляемой Работодателем по требованию Профкома.	стр. 80

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей Центр внешкольной работы Промышленного района города Ставрополя (далее – ЦВР) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее ТК РФ);
- ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Отраслевое соглашение Ставропольской краевой организации Профсоюзов и Министерства образования Ставропольского края на 2011-2013 гг.;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» № 209 от 24.03.2010 г.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- МБОУ ДОД ЦВР Промышленного района города Ставрополя в лице директора, именуемый далее «Работодатель»:

Малиновской Татьяны Михайловны

- работники учреждения, представляемые профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МБОУ ДОД ЦВР Промышленного района города Ставрополя, именуемый в дальнейшем «Профком» в лице председателя:

Дульцевой Людмилы Юрьевны

1.4. Предметом настоящего договора является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ЦВР и установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- развития системы социально-трудовых отношений в ЦВР, максимально способствующей стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
- повышения уровня жизни работников коллектива;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными деловыми партнерами.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (в том числе - совместителей), являющихся членами профсоюза;
- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем на основе письменного заявления о представлении интересов и ежемесячном перечислении на счет первичной профсоюзной организации средств из заработной платы в размере 2 % (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.8. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует до заключения нового коллективного договора.

Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников ЦВР в течение 5 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников, поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.9. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления – Рабочую комиссию по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы сотрудников ЦВР на оплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, Аттестационную комиссию, Инвентаризационную комиссию, Методический совет – в количестве не менее 3 человек.

1.10. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в отраслевое соглашение, а также в региональное и территориальное трехсторонние соглашения.

В случае изменений в законодательстве, а также в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, нормы договора не пересматриваются до окончания действия коллективного договора.

1.11. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

- проводить консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, по проектам текущих и перспективных планов и программ развития ЦВР;
- обсуждать вопросы о работе ЦВР, внесении предложений по ее совершенствованию, планов социально-экономического развития;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- сотрудничать в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и

своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.

1.12. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

В период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений Профком не настаивает на пересмотре коллективного договора и не выступает организатором коллективных действий с целью давления на Работодателя.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются по согласованию с обеими сторонами.

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

Раздел 2. Трудовой договор. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Обеспечение занятости.

2. Стороны договорились о следующем:

2.1. В области трудовых отношений

2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон (ст. 67 КТ РФ).

Формы трудовых договоров для различной категории работников разрабатывается Работодателем и согласовывается с Профкомом (приложение № 1)

Работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный (но не более пяти лет). Для работы, которая носит постоянный характер, заключается договор на неопределенный срок.

2.1.2. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями.

2.1.3. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с Профкомом разрабатывается Положение о порядке обработки персональных данных работников (приложение № 2)

В трудовой договор с работниками финансовой службы, бухгалтерии, кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работников.

2.1.4. Срочный договор может быть заключен (ст. 59 ТК РФ):

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности Работодателя;
- на время стажировки и профессионального обучения работника;
- в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций;
- с лицами, обучающимися на очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.1.5. По соглашению сторон, при заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, данного коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ст. 70 ТК РФ).

2.1.6. При приеме на работу кроме случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание не устанавливается для:

- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению

численности или штатов в течение 2-х лет после увольнения.

2.1.7. Привлечение и использование в ЦВР иностранных работников осуществляется с учетом мнения Профкома.

2.1.8. Работодатель осуществляет своевременную запись в трудовую книжку (5 дней), а также все последующие изменения и поощрения.

2.1.9. Работники при приеме на работу предоставляются все необходимые документы:

- личное заявление о приеме на работу;
- паспорт в соответствии с законодательством о паспортах;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории Российской Федерации (ИНН);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинскую книжку и другие медицинские документы, установленные действующим законодательством (ст.65 ТК РФ);
- справку об отсутствии судимости.

Поступающие по совместительству предъявляют копию трудовой книжки, справку с места основной работы с указанием должности и графика работы, медицинскую книжку и другие медицинские документы, установленные действующим законодательством (ст. 65 ТК РФ), справку об отсутствии судимости.

2.1.10. Прекращение трудового договора производится согласно действующего законодательства по следующим основаниям:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- исполнение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения продолжают, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (п.2 ст. 46 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ), по инициативе администрации (ст. 81 п.5,6,10 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ);
- призыв работника на военную службу;

- привлечение работника к уголовной ответственности, исключающее продолжение прежней работы в соответствии с решением суда, вступившим в законную силу;

- обнаружившемуся несоответствию сотрудника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- дополнительные основания прекращения трудового договора ст. 336 ТК РФ.

Во всех случаях днём увольнения считается последний день работы.

При увольнении материально-ответственных лиц создается комиссия по приему-передаче материальных ценностей. В случае недостачи работник возмещает ущерб в соответствии с законодательством.

2.1.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя за две недели в письменной форме. По истечению срока предупреждения работник вправе прекратить работу. Работодатель обязан выдать трудовую книжку и произвести окончательный расчет.

2.1.12. При увольнении работник обязан сдать Работодателю отчетную документацию, в соответствии с выполняемыми должностными обязанностями.

2.1.13. Трудовой договор по соглашению сторон может, быть расторгнут в любое время (ст. 78 ТК РФ)

2.1.14. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник предупреждается Работодателем письменно не менее чем за 3 дня до увольнения.

2.1.15. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в следующих случаях:

- сокращение штатов
- несоответствие работника занимаемой должности
- систематического неисполнения работником своих должностных обязанностей без уважительных причин, если ранее применялись меры дисциплинарного воздействия.

Допускается только с согласия профсоюзного комитета (ст. 373 ТК РФ)

2.1.16. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора работников, входящих в состав профсоюза, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя Профкома – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

2.1.17. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого

работника на работу (ст. 79 ТК РФ). Обязать временно отсутствующего работника сообщать о своём выходе на работу не менее чем за 3 дня до выхода.

2.1.18. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.1.19. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается представитель Профкома.

2.1.20. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации ЦВР. В этом случае Работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности и общественных потребностей трудоустроить на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.1.21. Профком осуществляет контроль соблюдения Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках (ст. 82 ТК РФ)

2.1.22. Профком обеспечивает защиту и представительство членов профсоюза и работников, уполномочивших Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных и коллективных трудовых интересов, в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.2. В области профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

2.2.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.

2.2.2. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью 1 раз в 5 лет.

В случае направления работника для повышения квалификации Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.3. Работодатель в соответствии с Приказом Министерства образования и

науки Российской Федерации «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» создает условия для прохождения работником процедуры аттестации и устанавливает оплату труда работникам на основании решения аттестационной комиссии.

Квалификационная категория работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа Министерством. С той же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

2.2.4. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью Работодателя.

2.2.5. Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе Работодателя, работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3. В области обеспечения занятости

2.3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профкома.

2.3.2. Работодатель обязуется использовать с учетом мнения Профкома внутрипроизводственные резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- уменьшить нагрузку педагогическим работникам по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за 2 месяца;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями;
- снижать административно-управленческие расходы.

2.3.3. 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 Профкома.

2.3.4. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику выплачивается

выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (Статья 178 ТК РФ).

2.3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников ЦВР может привести к массовому увольнению работников - Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Профкому информацию о возможном массовом увольнении.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:
 - 10 и более работников в течение 30 дней (при численной занятости от 20 до 100 работающих);
 - 5% работников в течение 30 дней, при численности занятых свыше 100 работающих;
- увольнения 10 % работников и более в течение 60 календарных дней.

2.3.6. Уведомление Профкома в соответствии с ч.1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.3.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства ЦВР).

2.3.8. Стороны договорились обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в действующем законодательстве, следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года и менее до пенсии);
- проработавшие в учреждении 8 и более лет
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет
- работники, совмещающие работу с профессиональным обучением независимо от вида оплаты за обучение.

2.3.9. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.4. В области взысканий

2.4.1. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления Работодателю письменного объяснения работника или, в случае отказа от дачи объяснения, оформления соответствующего акта. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.4.2. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава ЦВР может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику.

Дисциплинарное расследование и принятое по его результатам решение принимается Работодателем по согласованию с Профкомом.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей.

Раздел 3. Режим труда и отдыха.

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в утвержденных Работодателем с учетом мнения Профкома Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, расписании учебных занятий, графиках отпусков (приложение № 3)

3.2. Для работников учреждения устанавливается 5-ти дневная или 6-ти дневная рабочая неделя.

Продолжительность рабочей недели для работников составляет:

- для администрации 40 часов в неделю;
- для работников бухгалтерии, учебно-вспомогательного и технического персонала - 40 часов в неделю;
- методистов, педагогов-организаторов, педагогов-психологов, социальных педагогов - 36 часов в неделю;
- для педагогов дополнительного образования, в зависимости от педагогической нагрузки, но не более 36 часов в неделю.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью.

3.3. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, кроме случаев, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ.

3.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час у всех работников учреждения, кроме педагогов дополнительного образования, работающих в соответствии с расписанием занятий.

3.5. Выходные дни педагогов дополнительного образования определяются расписанием занятий, утвержденным Работодателем, но не менее одного дня в неделю.

3.6. Работники учреждения могут быть привлечены Работодателем для административного дежурства, для участия в проведении массовых и других мероприятий в выходные и праздничные дни в соответствии с приказом директора. При этом общая продолжительность рабочего времени, включая дежурства, не должно превышать установленную продолжительность рабочей недели работника.

3.7. Работникам, имеющим доплаты за выполнение дополнительного объема работ или расширение зоны обслуживания в случае их привлечения к работе в установленные им выходные дни, дополнительные выходные не предоставляются.

3.8. Дополнительный выходной день в случае работы работника в выходной или праздничный день предоставляется Работодателем в течение 2-х недель по заявлению работника.

Работнику запрещается по своему усмотрению использовать дополнительные выходные дни без разрешения Работодателя.

Стороны договорились не привлекать к работе в выходные, праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (статья 113 ТК РФ).

3.9. В течение рабочего дня для работников предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительностью не менее 30 минут и не более 2 часов, который в рабочее время не включается.

Продолжительность перерыва педагогов дополнительного образования,

ведущих занятия в 2-х сменах, должен составлять не менее 45 минут.

3.10. Работодатель способствует проведению спортивно-оздоровительной работы в учреждении: бесплатное пользование работниками тренажерами, занятия в спортзале (согласно графику, утвержденному Работодателем, в свободное от работы время).

3.11. Всем работникам предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

3.12. Право на использование отпуска за первый год работы предоставляется работникам в полном объеме через 6 месяцев непрерывной работы в учреждении.

3.13. Ежегодно (не позднее, чем за две недели до наступления календарного года) Работодатель с учетом мнения Профкома утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

Изменения графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника с учетом мнения Профкома.

3.14. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.15. Работодатель при наличии средств может предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска до 3 календарных дней работникам учреждения, работающим в Профкоме.

3.16. Работодатель предоставляет основным работникам ЦВР оплачиваемый выходной день в день рождения работника

3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник не был предупрежден об отпуске за две недели до отпуска.

3.18. Отзыв работника из отпуска, разрыв отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользуемый отпуск.

3.19. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.20. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется на срок по письменному соглашению между работником и Работодателем.

3.21. Педагогическим работникам, работающим в учреждении 10 лет и свыше, может предоставляться по их желанию неоплачиваемый длительный отпуск сроком до одного года.

Раздел 4. Оплата труда и материальное стимулирование.

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1.1. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в ЦВР системой оплаты труда.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.1.2. Системы оплаты труда, виды компенсационных, стимулирующих выплат, премий и иных вознаграждений, условия и порядок их начисления фиксируются в Положении об оплате труда, принимаемого с учетом мнения Профкома (ст.372 ТК РФ) (приложение № 4)

4.1.3. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц путем перечисления на заработные пластиковые карты, 10 и 25 числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ), либо по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке.

Заработная плата выплачивается только в денежной форме (рублях).

Работодатель в письменной форме (карточка-справка) извещает каждого работника по его письменному заявлению о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работодатель обязуется обеспечить права работников по распоряжению своим заработком, бесплатно направляя добровольные отчисления из заработной платы работников согласно их заявлениям исключительно на цели, указанные в этих заявлениях на указанные ими счета в банках.

4.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором. Изменения условий труда работника (увеличение,

снижение учебной нагрузки, изменение должностных ставок), сообщается работнику не менее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ)

4.1.5. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением, заработную плату работникам ЦВР следует определять исходя из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;
- до минимального размера оплаты труда;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

4.1.6. Стороны договорились, что минимальной заработной платой является размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

4.1.7. При прохождении курсов повышения квалификации, обязательных медицинских осмотрах (диспансеризации) за работниками сохраняется средняя заработная плата.

4.1.8. Стороны договорились, должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору ЦВР устанавливается вышестоящей организацией администрации города Ставрополя, в зависимости от группы по оплате труда.

4.1.9. Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, должностные оклады, и ставки заработной платы работников ЦВР устанавливаются согласно разделу 2.1. Положения об оплате труда

4.1.10. Средства, поступившие от оказания платных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц направляются на финансирование заработной платы и начислений на оплату труда работникам учреждений в размере до 50%.

4.2. В области компенсационных выплат:

4.2.1. Вопрос об установлении конкретного вида и размера компенсационных выплат решается Работодателем с учетом мнения Профкома в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников учреждения.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении, совместительстве

профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2.2. Работникам ЦВР, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором

- дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- дополнительный объем работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ.

Выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

4.2.3. Установление доплат работникам ЦВР производится за:

- совмещение, совместительство профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ в пределах фонда заработной платы по вакантной должности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (доплата производится в % соотношении к должностному окладу и в абсолютных цифрах в зависимости от присвоенной квалификационной категории по совмещаемой должности и совместительству);

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника;

- сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- работу в ночное время в размере 35% часовой ставки заработной платы за каждый час работы в период с 22-00 часов до 6 - 00 часов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей устанавливаются в размере от 50% до 100% основного должностного оклада.

4.2.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

4.3. В области выплат стимулирующего характера:

4.3.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению Работодателя с учётом мнения Профкома в пределах ассигнований на оплату труда работников ЦВР, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, с учётом критериев

оценки качества, установленных в ЦВР:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.3.2. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включённых в штатное расписание и тарификационный список

4.3.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3.4. За интенсивность и высокие результаты работы до 200% от основного должностного оклада, в том числе:

- за сложность и напряженность труда (перечень работ и размер доплат – см. приложение № 4);
- молодым специалистам ЦВР – 20% от основного должностного оклада за счет бюджета города Ставрополя.

4.3.5. Работникам ЦВР ежемесячно производить доплату:

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 % установленного должностного оклада, а при присуждении учёной степени - с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации о выдаче диплома;
- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 % установленного должностного оклада, а при присуждении учёной степени - с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации о выдаче диплома;
- имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 %, «заслуженный» – 20 % установленного должностного оклада по основной и

совмещаемой должности,

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 % установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения.

- педагогическим работникам ЦВР за участие в работе на городских, краевых и федеральных инновационных площадках, в творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий.

4.3.6. Работодатель с учетом мнения Профсоюза может устанавливать **иные выплаты** стимулирующего характера в пределах планового фонда оплаты труда за интенсивность и результаты работы:

- за качество выполняемых работ на основании Перечня критериев и показателей результативности и эффективности работы сотрудников ЦВР (приложение № ____ Положение об оплате труда)

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет - в процентах от должностного оклада служащего или рабочего ЦВР в зависимости от общего количества лет, проработанных в ЦВР:

а) при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

б) при выслуге лет от 3 года до 5 лет – 10%;

в) при выслуге лет свыше 5 лет – 15%.

- премиальные выплаты:

а) по итогам учебного года;

б) по итогам календарного года;

в) к юбилею (50, 55, 60, 70, 75, 80 лет);

г) к очередному трудовому отпуску;

д) к праздничным датам.

При определении размеров премии учитывается успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде, инициатива, творческий подход к выполнению порученной работы, участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.3.7. В пределах экономии планового фонда оплаты труда и за счет внебюджетных источников работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Работодатель с учетом мнения Профкома на основании письменного заявления работника.

4.3.8. При введении новых систем оплаты труда работникам ЦВР размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ)

Раздел 5. Охрана труда.

5.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний и других мероприятия в соответствии с законодательством, настоящим коллективным договором и Соглашением по охране труда, являющимся приложением к нему (приложение № 6).

5.2. Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель обязуется:

- утвердить с учетом мнения Профкома план мероприятий по охране труда;
- разработать и утвердить с учетом мнения Профкома инструкции по охране труда;
- провести инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда всех работников ЦВР
- обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, средств индивидуальной защиты и других обязательных материалов
- оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда и уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.
- обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (диспансеризации) работников с сохранением средней заработной платы.

5.3. Работодатель один раз в год информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5.4. Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства по охране труда:

- выбирает уполномоченного по охране труда;
- участвует в проверке режима труда и отдыха членов Профсоюза;
- осуществляет контроль за соблюдением в ЦВР санитарных норм и правил охраны труда.

5.5. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профком, уполномоченный по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Инспекцию труда для принятия неотложных мер.

Раздел 6. Социальные гарантии.

6. Стороны договорились о следующем.

6.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное, медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

В целях реализации Федерального закона от 30 апреля 2008 года № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» Работодатель обязуется:

- принять заявление работника о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и в течение трех дней передать его в территориальный орган Пенсионного фонда России по месту регистрации.

- принять заявление работника об уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии. Ежемесячно осуществлять начисление, удержание и перечисление дополнительных страховых взносов в соответствии с заявлением работника.

- предоставлять в территориальный орган ПФР по месту регистрации в течение 20 рабочих со дня окончания квартала реестры застрахованных лиц, содержащие сведения о суммах перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии.

- предоставлять ежемесячно работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии.

6.2. В целях обеспечения социальных гарантий работников в ЦВР создается комиссия по регулированию социально-трудовых отношений с равноправным участием представителей Работодателя и Профкома, которая осуществляет контроль за правильностью и своевременностью уплаты страховых взносов на страховую и накопительную часть пенсии, за правильностью начисления и своевременной выплаты пособий по государственному социальному страхованию (приложение № 7).

Отчет о работе комиссии заслушивается на общем собрании трудового коллектива не реже 1 раза в год.

6.3. Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за

счет собственных средств, исходя из среднемесячного заработка, а за остальной период, начиная с 3-го дня временной нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Пособия исчисляются исходя из среднего заработка работника, рассчитанного за последние 2 года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

6.4. Работодатель обеспечивает диспансеризацию работников, на время прохождения диспансеризации за работником сохраняется средний заработок.

6.5. Работодатель содействует предоставлению работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в детских дошкольных учреждениях.

6.6. В случае смерти работника Работодатель оказывает помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в размере до 2 окладов при наличии в учреждении экономии фонда оплаты труда.

6.7. При наличии в учреждении экономии фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка 1000 рублей;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) 1000 рублей;
- в случае операбельного лечения от 1000 до 4000 рублей.

6.8. Работникам по их заявлениям предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- свадьба работника – 3 дня;
- свадьба детей работника – 3 дня;
- смерть близких родственников – 3 дня.

6.9. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 128 ТК РФ):

- работникам, имеющих детей до 3-х лет – до 14 дней;
- работникам, имеющим детей школьного возраста – до 2 дней (1 сентября, 25 мая);
- работникам, совмещающим работу с профессиональным обучением, являющихся выпускниками – до 10 дней.

Раздел 7. Обеспечение прав и гарантий профсоюзной деятельности.

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает Профком полномочным представителем членов профсоюза, а также работников, не являющимися членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работника; содействия их занятости; ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; соблюдения законодательства о труде; участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями.

7.3. Работодатель оказывает содействие Профкому в его уставной деятельности (ст. 377 ТК РФ).

7.4. В целях создания условий для деятельности Профкомов соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюза, установленные настоящим коллективным договором и действующим законодательством (гл. 58 ТК РФ)
- не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ)

7.5. Взаимодействие Работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения Профкома (ст. 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения Профкома (ст. 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения Работодателем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением Профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым мнением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является

окончательным и обязательным для сторон (ст. 372 ТК РФ)

7.6. С учётом мнения Профкома производится:

- заключение трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
 - принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
 - принятие Положения об оплате труда;
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам;
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
 - утверждение должностных обязанностей работников;
 - изменение существенных условий труда.
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по следующим основаниям:

- а) сокращение численности или штата работников организации;
- б) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работником вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- в) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин, обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- г) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий);
- е) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- ж) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- з) повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава ЦВР;
- и) применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

7.7. По согласованию с Профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- утверждение Положения об оплате труда и изменений и дополнений к Положению об оплате труда;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

7.8. С согласия Профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами Профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами Профкома.

7.9. С согласия выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов Профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81ТК РФ):
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

7.10. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому помещение по адресу ул. Осетинская, 4 для проведения заседаний, собраний. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанного помещения осуществляется за счет средств Работодателя.

Информация Профкома размещается в доступном для всех работников месте на стенде в административном здании ЦВР.

7.11. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехнику, а так же осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютера, множительной техники, расходными материалами.

7.12. Работодатель ежемесячно в дни выплат заработной платы бесплатно перечисляет на счета профсоюзной организации в соответствии с письменными заявлениями работников:

- членские взносы в размере 1% от заработной платы работников – членов профсоюза;
- взносы работников, не являющимися членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы, в размере 2 % от заработной

платы.

В случае задержки Работодателем перечисления профсоюзных взносов начисляется пеня в размере 5 % от не перечисленной суммы за каждый день задержки.

7.13. Председателю и членам Профкома предоставляется возможность 1 раз в год в течение 7 дней пройти обучение по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза, с сохранением среднего заработка.

7.14. Работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для участия в профсоюзных конференциях, съездах, пленумах и семинаров, проводимых профсоюзами.

7.15. Работники, избранные в состав Профкома, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профкома, членами которого они являются, а руководители Профкома – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 8. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

8. Стороны договорились, что:

8.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется представителями сторон, постоянно действующими комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (приложение № 7), комиссией по трудовым спорам (приложение № 8), соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может прекратить выполнять обязательства по выполнению коллективного договора в одностороннем порядке.

8.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

8.3. Первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий коллективный договор, информируют работников об исполнении обязательств на собраниях работников не реже, чем 1 раз в год.

8.4. Для контроля выполнения обязательств коллективного договора Работодатель по требованию Профкома предоставляет необходимую информацию согласно перечню (приложение № 9).

8.5. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин возможных конфликтов.

8.6. Нарушение или невыполнение работником или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет наложение административного штрафа в

соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, хранящихся у представителей сторон.

9.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

9.3. Текст коллективного договора, а также вносимые в него изменения и дополнения, в течение 10 календарных дней в необходимом количестве тиражируются и направляются Работодателем в структурные подразделения ЦВР. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

9.4. Неурегулированные разногласия между Работодателем и Профкомом по заключению, изменению и выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий, Профком имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.