



Государственное автономное учреждение дополнительного образования "Областной центр детского (юношеского) технического творчества и безопасности дорожного движения"

650056, Кемеровская обл., г. Кемерово, пр. Ленина, 70, тел./факс 52-21-27, e-mail: guotcdc@mail.ru

Коллективный договор на 2016-2019 год

Утвержден на общем собрании работников Центра
Протокол № 1 от 18 января 2016г.

От работодателя:

Директор ГАУДО ОЦДТТБДД:

 Баляскин Ю.М.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



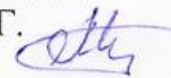
От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАУДО ОЦДТТБДД:

Митрофанов А.Г.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



1. **Общее положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении дополнительного образования «Областной центр детского технического творчества и безопасности дорожного движения /ГАУДО «ОЦДТТБДД» / (далее Центр).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Центра, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя – директора Баляскина Ю.М.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Центра.

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

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

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

1.11. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в

порядке его принятия.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель согласовывает с профкомом:

1.17.1. Правила внутреннего трудового распорядка Центра (приложение №1).

1.17.2. Положением об оплате труда работников Центра (приложение №2).

1.17.3. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры (приложение №3).

1.17.4. Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы в Центре (приложение №4).

1.17.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и дополнительным отпуском (ст.101 ТК РФ., приложение №5).

1.17.6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение №6).

1.17.7. Положение о КТС (приложение №7).

1.17.8. Положение о внебюджетной деятельности (приложение №8).

1.17.9. Соглашение по охране труда (приложение №9).

1.17.10. Инструкции по охране труда.

1.17.11. Другие локальные нормативные акты Центра.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Центром непосредственно работниками и через профком (ст.53 ТК РФ):

- учет мнения профкома в форме согласования в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ («Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором. Представители

работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.») и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Центра, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития Центра;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные иными федеральными законами, учредительными документами Центра, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

2. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

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

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ (либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения).

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (в т.ч. размер ставки или

оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогического работника Центра устанавливается трудовым договором, образовательной программой объединения в соответствии с нормативными документами Министерства образования и науки РФ и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Педагоги работают в соответствии с утвержденным расписанием учебных занятий, согласно нормативной нагрузки педагогов (ст. 333 ТК РФ, Пост. Прав. РФ №363 от 09.06.2007).

2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год для педагогов и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения, по согласованию с профкомом, до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

2.7. Работодатель должен под роспись ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.8. При установлении педагогам, для которых Центр является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп обучающихся.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Центре, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых Центр является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим педагогам.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение

учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только:

2.11.1. по взаимному согласию сторон;

2.11.2. по инициативе работодателя в случаях:

2.11.2.1. уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп в порядке установленном ст. 74 ТК РФ;

2.11.2.2. восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

2.11.2.3. возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.12. По инициативе работодателя, изменение условий трудового договора допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ)

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника действующими в Центре (ст. 68 ТК РФ).

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.15. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием Центра, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации;

2.16. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

2.16.1. увеличение у других работников предельной численности контингента обучающихся, установленной Уставом Центра;

2.16.2. увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в

возрасте до 3-х лет;

2.16.3. увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида);

2.17. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, работнику выплачивается выходное пособие в размере:

2.17.1. при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора – в размере двухнедельного среднего заработка ст.178 ТК РФ)

2.17.2. при выходе на пенсию в размере месячного среднего заработка (ст.178 ТК РФ);

2.17.3. по инициативе работника при невыполнении работодателем условий трудового договора – в размере двухмесячного среднего заработка (ст.178 ТК РФ);

2.17.4. выплачивать выходное пособие, в случаях предусмотренные ст. 178 ТК РФ.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Центра.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства их на новые рабочие места;

3.3.4. Осуществлять финансирование данных мероприятий;

3.3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним 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 (ст. 187 ТК РФ);

3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177

ТК РФ;

3.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации (предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ) работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности Центра, определяемое его потребностями и оформленное дополнительным договором с работником (за счет средств, полученных от внебюджетной деятельности Центра, при их наличии).

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников 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 (ст.82 ТК РФ).

4.1.1. К уведомлению должны прилагаться 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.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы в удобное время по заявлению работника.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Центра инвалидов.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Центре свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в Центре, в том числе и на

определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Центра в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время, работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Центра (ст.91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным планом работы, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора.

5.2. Центр, как учреждение, работающее с детьми, организует работу в выходные дни. При составлении расписания предусматриваются занятия в субботу и в воскресенье. Работники администрации привлекаются к работе в эти дни согласно графика.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Центра устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников Центра устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю. Считать рабочую неделю педагогов пятидневной.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

5.5.1. по соглашению между работником и работодателем;

5.5.2. по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник вправе использовать

для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п (приказ МОН РФ № 69 от 27.03.2006).

5.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за все часы работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение (месяца, учебной четверти, в ближайшие каникулы, к отпуску и т.д.) дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.9. Привлечение работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (приложение №2).

5.10. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Центра.

В этот период 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 руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ и приложением № 10, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительностью дополнительного отпуска, этим работникам десять

календарных дней.

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- 5.12.2.1. при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- 5.12.2.2. для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу -7 дней;
- 5.12.2.3. в связи с переездом на новое место жительства -3 дня;
- 5.12.2.4. для проводов детей в армию -3 дня;
- 5.12.2.5. в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- 5.12.2.6. на похороны близких родственников - до 5 дней;
- 5.12.2.7. работающим пенсионерам – до 14 дней;
- 5.12.2.8. участникам Великой Отечественной войны – до 35 дней;
- 5.12.2.9. родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней;
- 5.12.2.10. работающим инвалидам - до 60 дней в году;
- 5.12.2.11. неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации 4 дня и членам профкома -2 дня;

5.12.3. 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 или Уставом Центра (ст. 335 ТК РФ).

5.12.4. По заявлениям работников дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются:

- 5.12.4.1. одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ;
- 5.12.4.2. женщинам, имеющим двух детей в возрасте до 16 лет - 1 день в месяц с сохранением средней заработной платы за счёт средств работодателя (решение Кемеровского обл. Совета народных депутатов от 12.05.1990 г.);
- 5.12.4.3. женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет – сокращенная на 1 час рабочая неделя с сохранением среднего заработка за счёт средств работодателя (решение Кемеровского обл. Совета народных депутатов от 12.05.1990 г.).

5.12.5. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- 5.12.5.1. отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам,
- 5.12.5.2. начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы.

5.12.6. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о

времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5.12.7. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использования отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев го непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ).

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

5.12.7.1. женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

5.12.7.2. работникам в возрасте до 18 лет;

5.12.7.3. работникам усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

5.12.7.4. в других случаях, предусмотренными федеральными законами.

5.12.8. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

5.12.9. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

5.12.10. Дополнительные оплачиваемые отпуска (сверхустановленных законодательством), исчисляемые в календарных днях, предоставляются за:

5.12.10.1. наличие звания "Ветеран труда" 5 дней;

5.12.10.2. каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в Центре 5 дней;

5.12.10.3. Для осуществления сезонных сельхозработ, по заявлению работника предоставляется 2 дня (по 1 дню весной и осенью).

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Система оплаты труда, включая размеры ставок (окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются положением об оплате труда работников Центра и другими локальными актами по согласованию с профкомом.

6.1.2. Оплата труда работников Центра осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.1.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не

реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются и с 15 по 20 число текущего месяца и с 5 по 10 число следующего месяца.

6.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда Центра (приложение №2) и включает в себя:

- Минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ;
- Повышающий коэффициент к окладу (ставке) по занимаемой должности;
- Должностной оклад (ставка) по занимаемой должности;
- Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику учреждения;
- Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за наличие учёной степени, звания;
- Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке),

то есть оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, определённую путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ и другие коэффициенты.

- Компенсационные выплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- Стимулирующие выплаты: премиальные выплаты по итогам работы за квартал (месяц, семестр, полугодие), выплаты за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы в учреждении, единовременные поощрительные выплаты.
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Центра.

6.1.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- со дня окончания срока действия квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого размера оплаты труда производится со дня возникновения права.

6.1.7. На педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов дополнительного образования из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной работы в Центре), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.1.8. Нормативная наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся в группе компенсируется педагогу дополнительного образования установлением стимулирующей выплаты за интенсивность в размере

6.1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Правительством РФ.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.2.2. При приостановлении образовательной деятельности Центра в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни и здоровья работников и обучающихся, работникам Центра сохраняется выплата средней заработной платы.

6.2.3. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере

(среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

6.2.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере (указывается

конкретный размер, но не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБРФ).

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.2.5. 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.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.2.6. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

6.2.7. Установить председателю профкома стимулирующую выплату за интенсивность труда, связанную с подготовкой локальных актов учреждения, мониторингом и контролем за их выполнением в размере 30 % должностного оклада (ставки).

6.2.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает в положении об оплате труда Центра конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включённая в эти Перечни, требованиям безопасности.

6.2.9. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учётный период - оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.2.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Центра.

6.2.11. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче. Форма расчетного листка принимается по согласованию с профкомом.

6.2.12. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

6.3. Производить выплату компенсаций за выполнение работ, не предусмотренных служебными обязанностями и учебной программой:

6.3.1. Судейство и участие в проведении мероприятий;

6.3.2. За подготовку и выступление на семинарах, методических объединениях, педагогических советах и т. п.;

6.3.3. За разработку образовательных программ;

6.3.4. За разработку методических рекомендаций, статей и т. п.;

6.3.5. Авторский гонорар за тиражирование и использование Центром такой продукции.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

7.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

7.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

7.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.5. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

7.6. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании (ст. 22 ТК РФ).

7.7. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ);

7.8. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении

жилищных условий.

7.9. Ходатайствует перед Департаментом образования и науки о предоставлении жилья, нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.10. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную дополнительную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 200 рублей (за счет средств, полученных от внебюджетной деятельности Центра, при их наличии).

7.11. Ежегодно отчисляет в профком денежные средства в размере 10 000 руб. на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (за счет средств, полученных от внебюджетной деятельности Центра, при их наличии).

7.12. Вправе оказывать материальную помощь (за счет средств, полученных от внебюджетной деятельности Центра, при их наличии) работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам Центра по согласованному профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (приложение №3).

7.13. Работодатель информирует коллектив Центра о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от предпринимательской деятельности и т. п. 2 раза в год), в том числе средств, направленных на оплату труда. Из внебюджетных средств и доходов от предпринимательской деятельности 50% направляется на оплату труда работников Центра.

7.14. Работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Центра на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 13) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

В соответствии со ст. 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований по охране труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

8.1.2. Провести в Центре аттестацию рабочих мест и по ее результатам

осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Центра обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Центра по охране труда на начало учебного года.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Центра.

8.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 9).

8.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Центра на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.9. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в размере не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

8.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.12. Создать в Центре комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.

8.1.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием

условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.15. Оказывать содействие правовым и техническим инспекциям труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Центре. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.1.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.17. Выделять средства в размере 5.000 рублей для оздоровительной работы среди работников и их детей (за счет средств, полученных от внебюджетной деятельности Центра, при их наличии).

8.1.18. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых (за счет средств, полученных от внебюджетной деятельности Центра, при их наличии).

8.2. Профком обязуется;

8.2.1. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Центра;

8.2.2. проводить работу по оздоровлению детей работников Центра.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профкоме или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права - правила внутреннего трудового распорядка, приложения к коллективному договору (положение об оплате труда, график отпусков, и др.), принимаются по согласованию с профкомом (ст. 370 ТК РФ). Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения профкома, являются недействительными (ст. 8 ТК РФ).

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профкома, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ч.1 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения

оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профкома членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профкома, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профкома денежные средства из заработной платы работника в размере 1 процента заработной платы (ст. 30, 377 ТК-РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профкома в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (ст. 374 ТК-РФ).

9.7. Работодатель производит ежемесячные выплаты в размере 500 руб. неосвобожденному председателю профкома (Отраслевое соглашение между администрацией г. Кемерово и Кемеровской гор. организацией Профсоюза работников образования и науки РФ от 9.03.2010г. ст.3.2.4).

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, а также пунктом 8 ст. 77 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются (ст. 25 Закона «О профессиональных союзах»).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Центра.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Центра по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

9.11.1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профкома, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);

9.11.2. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

9.11.3. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.

113 ТК РФ);

9.11.4. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

9.11.5. установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

9.11.6. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 10 ТК РФ);

9.11.7. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

9.11.8. создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

9.11.9. утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

9.11.10. установление размеров компенсационных выплат за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

9.11.11. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

9.11.12. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

9.11.13. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.12. Работодатель признает профком Центра как представителя работников.

9.13. Работники, входящие в состав профкома и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без:

9.13.1. предварительного согласия профкома, членами которого они являются;

9.13.2. руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации;

9.13.3. руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - органы соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются (ст. 25 Закона «О профессиональных союзах»).

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Представлять во - взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профкома, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профкома.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его

представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Центра.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.7. Направлять учредителю (собственнику) Центра заявление о нарушении руководителем Центра, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде; условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.8. Представлять и защищать трудовые права членов профкома в комиссии по трудовым спорам и суде. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора, для чего:

10.9. Вести с представителем работодателя предварительные переговоры в интересах работника;

10.10. Инициировать вопрос о создании в Центре комиссии по трудовым спорам (КТС);

10.11. Разработать совместно с представителем работодателя Положение о КТС и утвердить его на общем собрании работников (приложение к коллективному договору №8);

10.12. Выдвигать кандидатуры в члены КТС от работников профкома;

10.13. Определять из числа членов профкома представителя работника при рассмотрении спора в КТС как по просьбе работника, так и по собственной инициативе;

10.14. Контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений КТС;

10.15. Осуществлять контроль за выполнением решений КТС.

10.16. Осуществлять, совместно с комиссией по социальному страхованию, контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.17. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному департамента образования и науки Кемеровской области. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.18. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в пенсионный фонд.

10.19. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.20. Участвовать в работе комиссий Центра по тарификации, аттестации

рабочих мест, охране труда и других.

10.21. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.22. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия связанные с его выполнением.

11.5. 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.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

11.9. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать

положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

11.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

