КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ТОГБУ «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»
на период с 10.08.2023г. по 10.08.2026г.

От работодателя:
и.о. директора
_____В.П. Щеголева
«10» августа 2023г.

От работников:
председатель профсоюзной организации
_____М.П. Васильева
«10» августа 2023г.

Принят на общем собрании трудового коллектива 10.08.2023г.

Проведена уведомительная регистрация
в министерстве труда и занятости
населения Тамбовской области
«_____»_____2023 г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
№ 396-23 от 04.09.2023
На 25 листах
Министр

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Тамбовском областном государственном бюджетном учреждении «Центр психолого – педагогической реабилитации и коррекции» (далее – Центр).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) - председатель профсоюзной организации ТОГБУ «Центр психолого – педагогической реабилитации и коррекции» М.П. Васильева;
- работодатель в лице его представителя – и.о. директора ТОГБУ «Центр психолого – педагогической реабилитации и коррекции» В.П. Щеголевой.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (далее Закон № 273-ФЗ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», с целью установления согласованных мер работодателя и профсоюза по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, установления дополнительных социально – трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников Центра, обеспечение стабильности и эффективности деятельности Центра, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра, в том числе и на работников по совместительству.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ и настоящими договорами;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. **Работодатель обязуется:**

1.10.1.Признавать выборный орган первичной профсоюзной организации – профсоюзный комитет Центра единственным представителем работников, уполномоченным вести коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально – экономических отношений при решении вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий членам коллектива.

1.10.2. Соблюдать условия данного коллективного договора и выполнять его положения.

1.10.3. Ознакомить под роспись всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий трудового договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и сайт Центра.

1.11. **Профсоюзный комитет обязуется:**

1.11.1. Содействовать эффективной работе Центра.

1.11.2. Осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по урегулированию трудовых споров и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально – экономических интересов членов коллектива.

1.11.3. Воздерживаться от организации коллективных действий в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.12. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Стороны

ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

1.13. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания.

2. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. УПРАВЛЕНИЕ ЦЕНТРОМ.

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Центра, в целях улучшения социально – экономического положения работников

Стороны:

2.1. Осуществляют согласованные действия по реализации федеральных программ, проекта «Модернизация региональной системы общего образования Тамбовской области», региональных законов и иных нормативных документов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

2.2. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании регионального и областного бюджетов обращаются в органы исполнительной и законодательной власти Тамбовской области для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников Центра в связи с ростом потребительских цен;
- выделение средств на охрану труда и пожарную безопасность в Центре, на специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и оценку профессиональных рисков;
- выделение средств на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), профилактику инфекционных заболеваний работников Центра;
- выделение средств на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в три года.

2.3.Работодатель:

2.3.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование Центра в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о региональном и областном бюджетах.

2.3.2. Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально – экономических условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.3.3. Организует работу по проведению аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям, установления квалификационной категории, один раз в пять лет проводится аттестация педагогических работников. Реализует право педагогических

работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

2.3.4. Представляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.3.5. Сотрудничает с выборным органом первичной профсоюзной организации в рамках установленного трудового распорядка, предъявляет и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.3.6. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении Центром в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором случаях.

2.3.7. Обеспечивает участие представителей профсоюза в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по определению рейтинга педагогических работников и других мероприятиях.

2.3.8. Включает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в коллегиальные органы управления Центра, в том числе:

- в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование; в том числе, в случаях возникновения конфликтов интересов педагогического работника, применения локальных нормативных актов;
- в состав комиссии по установлению работникам выплат стимулирующего характера на основе применения демократической процедуры оценки эффективности работы различных категорий работников.

2.4. **Профсоюзный комитет:**

2.4.1. Обеспечивает в соответствии с Уставом профсоюза представительство и защиту социально – трудовых прав и интересов работников Центра.

2.4.2. Оказывает помощь членам профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.4.4. Способствует соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и эффективному выполнению работниками трудовых обязанностей.

2.4.5. Вносит предложения работодателю по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, управления Центром, реализации академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации».

2.4.6. Содействует предотвращению в Центре коллективных трудовых споров.

2.4.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих номы трудового права.

2.5. Стороны договорились, что **участие работников в управлении Центром** осуществляется непосредственно самими работниками или через профсоюзный комитет в следующих формах:

2.5.1. Участие в работе коллегиальных органов управления Центром в порядке, установленном Уставом данной организации.

2.5.2. Включение представителей работников, в т.ч. членов выбранного органа первичной профсоюзной организации, в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ФЗ №273 от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», далее ФЗ №273).

2.5.3. Создание комиссии с участием профкома как представительного органа работников для применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

2.5.4. Создание рабочей группы с участием представителей выбранного органа первичной профсоюзной организации по разработке критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

2.5.5. Участие работников и профсоюзного комитета, как и их представителя, в формировании правового поля деятельности Центра, в создании локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.6. Проведение консультаций работодателя с профсоюзным комитетом как представительным органом работников при разработке проектов локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны договорились о том что:

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым региональным и (или) территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме на основе принципов эффективного контракта. В трудовом договоре с работником конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, а также меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.1.3. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.1.4. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально – экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором Центра.

3.1.5. Трудовой договор с работниками Центра заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.1.6. Наименования должностей и профессий работников Центра должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и Едином тарифно – квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

3.1.7. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, являются основой для разработки должностных инструкций конкретного работника в Центре.

3.1.8. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Центра, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.9. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально – экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, и коллективным договором Центра.

3.1.10. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.1.11. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением трудовой функции работника.

3.1.12. По инициативе работодателя допускается изменение обязательных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества обучающихся, количества часов работы по учебному плану, сменности работы Центра, образовательных программ и др.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации, один раз в три года, с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Центра определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

В соответствии с законодательством для педагогических работников Центра устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Для заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Центра устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Для медицинского персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю.

3.3.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Центра, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Центра и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, составленными с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за 1 месяц и утвержденными руководителем Центра с учетом мнения выборного представительного органа, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ.

3.4. Педагогические работники Центра имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 года №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Другим работникам Центра ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.4.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Центра. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

3.4.2. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

3.4.3. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

3.4.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден позднее чем за 2 недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.4.5. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.5. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательством, локальными нормативными актами Центра.

3.6. Педагогические работники Центра имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем Центра.

3.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику Центра с ненормированным рабочим днем в соответствии с коллективным договором:

- заместителю руководителя – 7 календарных дней;
- заведующей отделением – 7 календарных дней;
- медицинским сестрам – 4 календарных дня;
- документоведу – 3 календарных дня;
- заведующему хозяйством – 3 календарных дня;
- младшим воспитателям – 3 календарных дня.

3.8. По письменному заявлению работника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность по соглашению между работником и работодателем;

- работающим пенсионерам по старости, возрасту – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузий или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году.

3.9. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ). Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы.

3.10. Профком Центра осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

Стороны признают:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала и других категорий работников Центра формируется за счет средств субвенции области, в том числе:
- ежемесячные стимулирующие выплаты за:
- интенсивность и высокие результаты работы,
- качество выполняемых работ,
- стаж работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты за квалификацию водителям.

Установление выплат стимулирующего характера работникам Центра осуществляется после определения сумм средств, требуемых для выплат

работникам Центра должностных окладов, компенсационных выплат и осуществляется в пределах выделяемого фонда оплаты труда.

Для расчета средней заработной платы работника учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя, независимо от источника этих выплат.

Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого сохраняется заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется путем деления на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю.

4.3. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного конкретному учреждению фонда оплаты труда.

4.4. Система оплаты труда работников Центра устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ.

4.5. Вопросы оплаты труда работников регулируются «Положением об оплате труда», разработанным в соответствии с законодательством РФ.

4.6. Отнесение должностей работников Центра к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.7. Условия оплаты труда, включая размер тарифных ставок и окладов (должностных окладов), базовых ставок по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.8. В трудовом договоре с работником конкретизируются условия оплаты труда.

4.9. Должностной оклад (ставка заработной платы) является фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической

работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

4.10. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 25 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

4.11. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов работы (нормируемая часть педагогической работы) составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

4.12. Размеры и условия дополнительных выплат: руководство методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем педагогической работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных фиксированных размеров оплаты труда.

4.13. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников Центра, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников Центра, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в пределах выделяемого фонда оплаты труда.

4.14. Размеры, порядок, и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе, от приносящей доход деятельности, с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации и закрепляются в «Положении об оплате труда работников Центра».

4.15. В «Положении об оплате труда» устанавливается в качестве одного из критериев оценки эффективности деятельности работников – важность выполнения социально значимой общественной работы председателем первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда профкома, работниками за работу с пенсионным фондом и т.д.

4.16. Премиальные и другие поощрительные выплаты устанавливаются работникам при наличии финансирования.

4.17. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работника, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами.

4.18. Основаниями для начисления заработной платы работника Центра являются:

трудовой договор, приказ руководителя Центра о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, премий по результатам труда, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция; результаты применения демократических процедур, в том числе, в форме рейтинга достижений работников, заседания комиссии по оценки эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.19. Работник вправе заменить кредитную организацию, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.20. Работодатель обязан:

4.20.1. Извещать при выплате заработной платы в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

4.20.2. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производить: за первую половину месяца – 25 числа каждого

месяца, за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.20.3. Сохранять оплату труда в размере средней заработной платы при приостановлении образовательной деятельности Центра в связи с установлением карантина, метеоусловиям и в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и воспитанников, работникам Центра.

4.20.4. Производить компенсационные выплаты за работу с вредными условиями труда: устанавливать до 12 процентов, но не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада).

Повышение заработной платы по указанным основаниям производить по результатам специальной оценки условий труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему ранее эту работу, производить повышенную оплату труда.

4.20.5. Выплачивать работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности, а остальной период, начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности, за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации.

4.20.6. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам Центра.

4.20.7. В соответствии со ст. 142 ТК РФ нести ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

4.21. Профсоюзный комитет:

4.21.1**.** Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов Центра по оплате труда.

4.21.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.21.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по урегулированию трудовых отношений и в суде.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ.

5.1. Работодатель и профсоюзный комитет:

5.1.1. Способствуют проведению государственной политики в области занятости.

5.1.2. Содействуют повышению профессионального уровня работников, способствуют им в овладении новыми компетенциями, в том числе информационно – коммуникативными технологиями в образовательном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

5.1.3. Оказывают эффективную помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.

5.1.4. Содействуют реализации академических прав и свобод педагогических работников, в том числе:

- свободы преподавания, свободы от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободы выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- права на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного курса, дисциплины (модуля);
- права на выбор учебников, учебных пособий и иных средств обучения и воспитания;
- права на участие в разработке учебных планов и программ;
- права на осуществление исследовательской деятельности, участие во внедрении инноваций;
- права на бесплатный доступ к информационно-коммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, а также пользование библиотекой.
- права на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Центра, в т.ч. через органы управления и общественные организации;
- права на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- права на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливые и объективные расследования нарушений норм профессиональной этики педагогических работников.

5.1.5. Содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

5.1.6. Обеспечивают условия проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должности.

5.1.7. Способствуют принятию соответствующих мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым по результатам аттестации педагогическим работникам.

5.1.8. Организуют работу в целях повышения профессионального престижа работников образования.

5.1.9. Проводят ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, реализуют программу «Педагогические кадры».

5.2. Работодатель:

5.2.1. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников Центра.

5.2.2. Разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации локальные нормативные акты, регулирующие порядок реализации прав педагогического работника, в том числе:

- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности.

5.3. Работодатель признает право профсоюза на общественный контроль за соблюдением академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом №273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации».

5.4. Работодатель и профсоюзный комитет обязаны соблюдать нормы ст. 47 части 4 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 г. в части осуществления защиты прав педагогического работника с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений.

5.5. Стороны договорились о проведении совместного контроля работодателя и профсоюза за выполнением педагогическими работниками своих обязанностей, определенных статьей 48 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 г.

5.6. Работодатель в целях реализации государственной политики в области занятости гарантирует:

5.6.1. Выполнение законодательных требований о своевременном не менее чем за 3 месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

5.6.2. Проведение с профсоюзным комитетом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования.

5.6.3. Обеспечение гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам.

5.6.4. Предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца.

5.6.5. Недопущение увольнения лиц предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – обязательное уведомление об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

5.7. Стороны считают, что при изменении организационно-правовой формы, ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников Центра профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в профсоюзе.

5.8. Стороны договорились:

5.8.1. Проводить взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования.

5.8.2. Содействовать обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам.

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА. ОХРАНА ТРУДА.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, в том числе:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами;
- на получение достоверной информации об условиях охраны труда на рабочем месте;
- на обеспечение сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет работодателя;
- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя;
- на личное участие или участие через своих представителей в расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания;
- на обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр, а также на периодический медицинский осмотр (обследование) за счет работодателя;

- на компенсации, установленные настоящим коллективным договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.2. Заключать ежегодно соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.3. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.

6.1.4. Провести в Центре специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и по ее результатам осуществлять работу по улучшению условий труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

6.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.1.7. Производить своевременное расследование нечастных случаев на производстве (ст.ст. 227-230.1 ТК РФ)

6.1.8. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст. 213, 214 ТК РФ)

6.1.9. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств.

6.1.10. Не допускать к работе работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (ст.76 ТК РФ).

6.1.11. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров и не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (ст. 76 ТК РФ).

6.1.12. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда, для осуществления общественного контроля за охраной труда.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

6.2.2. Не реже, чем 1 раз в полугодие, осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством.

6.2.3. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за выполнением мероприятий, включенных в него.

6.2.4. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Центра.

6.2.5. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев, происшедших на производстве с членами профсоюза.

6.2.6. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.7. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

6.2.8. Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

6.2.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

6.2.10. Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

6.2.11. Требовать от работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

7.1. В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств, **стороны договорились:**

7.1.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.1.2. Оказывать работникам Центра материальную помощь на лечение, к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет), в связи со смертью близких родственников и трудной жизненной ситуацией в размере 3500 рублей.

7.1.3. Выплачивать материальное вознаграждение в размере 25 тысяч рублей работникам, награжденным знаком «За верность педагогической профессии» при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста.

7.2. Стороны подтверждают:

7.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленных федеральными законами.

7.2.2. Доплата неосвобожденному руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливается за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

7.3. Работодатель:

7.3.1. Представляет в соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. №27-ФЗ в установленный срок сведения о застрахованных лицах; информирует застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета.

7.4. Профсоюзный комитет:

7.4.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.4.2. С согласия работников создает базу данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.4.3. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.4.4. Проводит правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, осуществляет общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.5. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

8.1.Стороны подтверждают, что

8.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима

работы принимаются руководителем Центра с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.2. Работники и профсоюзный комитет, как представитель работников, участвуют в формировании правового поля деятельности Центра, в создании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель проводит консультации с профсоюзным комитетом как представительным органом работников при разработке проекта локальных нормативных актов и учитывает его мнение.

8.1.3. С учетом мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников принимаются следующие локальные нормативные акты, содержащих нормы трудового права:
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение об оплате труда.

8.1.4. По мере необходимости в течение срока действия данного коллективного договора перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, может быть дополнен другими локальными актами.

8.1.5. Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета, как представительного органа работников:
- при составлении графиков сменности;
- при разделении рабочего времени на части;
- при привлечении работника к сверхурочной работе;
- при привлечении работника к работе в выходные и праздничные дни;
- при установлении очередности предоставления отпусков;
- при установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- при создании комиссии по охране труда;
- при аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- при возбуждении ходатайства о награждении работников учреждения государственными наградами, отраслевыми почетными званиями и грамотами;
- расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ).

8.1.6. Профсоюзный комитет осуществляет в соответствии со ст. 370 ТК РФ общественный контроль профсоюза за соблюдением трудовых прав и социальных гарантий, в том числе:
- права на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- права на дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности;

- права на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- права педагогических работников Центра, не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
- иные трудовые права и меры социальной поддержки, установленные законодательными актами Тамбовской области.

8.1.7. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», профсоюзный комитет вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

8.1.8. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», работнику, избранному председателем выборного профсоюзного органа, может быть предоставлен один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

8.1.9. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, могут освобождаться от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов не чаще 1 раза в месяц.

8.1.10. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Включает представителей работников, в том числе членов выборного органа первичной профсоюзной организации, в состав комиссии по урегулированию споров между участниками Центра.

8.2.2. Создает комиссию с участием профкома как представительного органа работников для применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

8.2.3. Учитывает значимость общественной работы в качестве председателя выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников.

8.2.4. Устанавливает стимулирующую выплату работнику, избранному председателем выборного органа профсоюзной организации. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об оплате труда Центра.

8.2.5. Производит ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью и перечисляет их на счет Тамбовской городской профсоюзной организации профсоюза одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств применяется для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям), но уполномочивших выборный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями.

8.2.6. Предоставляет необходимые нормативные акты и документы, в случаях, предусмотренных коллективным договором.

8.2.7. Предоставляет в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

8.2.8. Предоставляет возможность для размещения электронной профсоюзной странички на сайте Центра.

8.2.9. Создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

9.1. Стороны договорились, что:

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

9.2. Работодатель и профсоюзный комитет отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

9.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют

все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью
25 (Двадцать пять) листов
И.о.директора ТОГБУ «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»
_____ Щеголева В.П