

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ТОГБОУ «Центр психолого-медико-социального сопровождения»
на период 01.04.2014г. по 01.04.2017 годы
(с изменениями)

От работодателя

Директор Центра

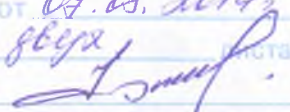

Н.А. Попова
М.П.


От работников:

Председатель профсоюзной
организации Центра


И.А. Фуфаева


Проведена уведомительная регистрация
В Управлении труда и занятости
Населения Тамбовской области
«___» _____ 2014г.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 532-14	от 04.08.2014г.
На <i>сварочный станок</i>	в <i>станках</i>
Начальник управления	

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 образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-медико-социального сопровождения» (далее - Центр).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет);
- работодатель в лице его представителя - директора ТОГБОУ «ЦПМСС» Поповой Н. А.;

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер работодателя и профсоюза по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, установлению 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.

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 случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с руководителем Центра.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Центра 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;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. **Работодатель обязуется:**

1.10.1 Признать 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 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 коллективного 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 выполнением 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 сторонами 01.04.2014г.

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 актов, 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;
- на охрану труда и пожарную безопасность в Центре, на специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников Центра;

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

2.3. Работодатель:

2.3.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование Центра в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденных 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 систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников Центра в соответствии с законодательством.

2.3.4. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом 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, предьявляет 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.

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 нормы 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 органах управления Центром в порядке, установленном уставом данной организации.

2.5.2. Включение представителей работников, в т.ч. членов выборного органа первичной профсоюзной организации, в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ФЗ № 273 от 26.12 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 выборного 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 их представителя, в формировании правового поля деятельности Центра, в создании локальных нормативных 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.

2.5.7. Общественное обсуждение проекта локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, в т.ч. на сайте Центра.

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 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, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (областных) услуг, 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 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 Трудовым кодексом 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, отраслевым, территориальным соглашениями, 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. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Центра до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

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

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

3.1.13. 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 Трудовым кодексом РФ.

3.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации 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 час. в неделю.

3.3.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 года № 2075"О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"

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 3 месяца и утвержденными руководителем Центра с учетом мнения выборочного представительного органа, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ.

3.3.3. Общим выходным днем является воскресенье.

3.4. Педагогические работники Центра имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (с изменениями и дополнениями от 29.11.2003, 11.05.2007, 18.08.2008, 16.07.2009, 21.05.2012)

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 Трудовым кодексом 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 три дня до его начала. 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.

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 законодательным, 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 определяется учредителем Центра.

3.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Центра, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 №870 «Обустановленной сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» (в ред. от 28.06.2012 г.).

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

- главному бухгалтеру — 7 к.д.;
- ведущему бухгалтеру — 7 к.д.;
- бухгалтеру — 7 к.д.;
- зам. директора по АХР — 7к.д.;
- ведущему документоведу — 5 к.д.

3.9. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузий или увечий, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 к.д. в году;

- работающим инвалидам - до 60 к.д. в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственникам – до 5 к.д. в году.

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 Центра формируется за счет следующих источников финансирования:

- средств субвенции области на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования (основной объем расходов).

- ежемесячных стимулирующих выплат из областного бюджета за:

- интенсивность и высокие результаты работы;

- качество выполняемых работ;

- стаж работы в данном учреждении;

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- руководство методическими объединениями;

- ведение сайтов;

- участие а проектах.

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.

Размер средней заработной платы педагогического работника определяется за отчетный период делением сформированного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования на среднюю численность этой категории работников.

При определении величины средней заработной платы педагогического работника экономические и бухгалтерские службы руководствуются указаниями Росстата по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и

движении работников». Методика, применяемая для расчета средней заработной платы, учитывает объем заработной платы за отработанные часы, стимулирующие выплаты (как постоянные, так и единовременного характера, в т.ч. и выплаты лучшим педагогическим работникам) №90-ФЗ от 30.06.2006г..

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

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 Постановлением администрации Тамбовской области от 10.02.2009г. №126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных и государственных учреждений». Постановления администрации Тамбовской области №1064 от 25.09.2013г. «О мерах по увеличению с 01.10.2013г. на 5,5% оплаты труда работников областных государственных учреждений»

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, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки

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 30 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 отдельно по каждой из должностей.

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. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам.

4.17. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 работникам 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, иных единовременных выплат, о размере и периодичности 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 оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

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 – 23 числа каждого месяца; за вторую половину месяца – 8 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 три 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 обучающихся, 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) согласно Постановлению Правительства РФ от 20.11.2008г. № 870.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производить по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему ранее эту работу, осуществлять 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. Работодатель признает право работника в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, средней заработной платы.

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 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 учебном 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 применения 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 справедливое и объективное расследования нарушения 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 адекватных 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 от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации».

5.4 Работодатель и профсоюзный комитет обязаны соблюдать норм ст. 47. части 4 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 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.

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

5.6.1. Выполнение законодательных требований о своевременном не менее чем за три 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 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

5.6.5. Недопущение увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с 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) медицинских осмотров, 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. Проводить своевременное расследование несчастных 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.212,213 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. 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 уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

6.2.2. Не реже раз в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда на 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, происшедшие 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 заболеваний.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

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

7.1.1. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- проводы детей: учащихся 1 класса в школу - 1 сентября; учащихся 11 класса в день последнего звонка – один рабочий день.
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - один день в квартал;
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;

7.1.2. Предоставлять работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ);

7.1.3. Предоставлять неосвобожденному председателю выборного профсоюзного органа образовательной организации дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 7 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

7.1.4. Выплачивать материальное вознаграждение в размере 25 тыс.руб. работникам, награжденным знаком «За верность педагогической профессии» при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем Центра при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

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 дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленными 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 утверждении формы расчетного листка по заработной плате;
- 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 работника на соответствие занимаемой должности;
- при возбуждении ходатайства о награждении работников учреждения государственными наградами, отраслевыми почетными званиями и грамотами;
- при установлении объема учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам;
- расторжение 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 Трудового кодекса РФ общественный контроль профсоюза за соблюдением трудовых прав и социальных гарантий, 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 на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет, порядок установления которого определен Постановлением Мэра г. Тамбова № 3732 от 26.07.2000;
- 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 Трудового кодекса 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 т.ч. 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 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 орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

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.

Подписи сторон:

Директор ТОГБОУ «ЦПМСС»

 - Н.А.Попова

Представитель работников:

Председатель профкома  И.А.Фуфаева

М.П.



Принято

на общем собрании работников

Председатель собрания

Н.А.Попова



«20» 08 2014г.