



КАЗЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ МУЗЫКАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»
(КПОУ УР «РМК»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
казенного профессионального образовательного учреждения
Удмуртской Республики
«Республиканский музыкальный колледж»,
на 2021-2024 годы,

Утвержден на общем собрании (конференции) работников
Протокол № 24 от « 10 » 03 . 2021 года.

от Работодателя
Директор КПОУ УР «РМК»



М.С. Перфильев

«10» апреля 2021 г.

от Работников
председатель профкома
КПОУ УР «РМК»



В.М. Васильева

«10» апреля 2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в казенном профессиональном образовательном учреждении Удмуртской Республики «Республиканский музыкальный колледж» (далее – КПОУ УР «РМК») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1 Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель – казенное профессиональное образовательное учреждение Удмуртской Республики «Республиканский музыкальный колледж», в лице директора, действующего на основании Устава КПОУ УР «РМК», законодательства Российской Федерации и в установленном порядке представляющего интересы собственника (учредителей).

Работники – физические лица, работающие по трудовому договору в КПОУ УР «РМК», представляемые первичной профсоюзной организацией (далее профсоюз), в лице председателя первичной профсоюзной организации КПОУ УР «РМК» в установленном порядке представляющего интересы наемных работников.

1.2 Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3 Почтовый адрес:

Работодатель: 426004 г. Ижевск, ул. Ломоносова, д. 5 «Б»

Первичная профсоюзная организация: 426004 г. Ижевск, ул. Ломоносова, д. 5 «Б».

1.4 Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен:

- на обеспечение социальной стабильности и социального партнёрства в КПОУ УР «РМК»;
- на определение взаимных обязательств Работников и Работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников;
- на установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников.

1.5 Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников КПОУ УР «РМК».

1.6 Настоящий Договор вступает в силу с даты его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.7 В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду.

1.8 Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном сайте Работодателя.

1.9 Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

1.10 Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования КПОУ УР «РМК», расторжения трудового договора и прекращения полномочий директора.

1.11 Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.12 Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.13 Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.14 При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить

Работника с настоящим Договором.

1.15 Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

1.16 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Работодателя настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Работодателя настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. При ликвидации Работодателя настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17 В целях урегулирования социально-трудовых отношений и с учетом специфики уставных задач и исторически сложившихся демократических традиций у Работодателя и его финансовых возможностей Стороны могут совместно устанавливать иные гарантии, которые закрепляются в локальных нормативных актах Работодателя с учётом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации (далее профком).

1.18 В целях эффективной реализации положений настоящего Договора Стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

1.19 Коллективный договор разработан на основании действующего законодательства Российской Федерации, Удмуртской Республики, отраслевых соглашений.

1.20 Настоящий Договор разработан комиссией, созданной на равноправной основе из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон по решению работодателя (приказ Директора КПОУ УР «РМК» № 01-38/14 от 26.02.2021 г.), профсоюза (протокол № 3 от 25.02.2021 г.) и одобрен на собрании трудового коллектива (протокол № 24 от 10.03.2021 г.).

1.21 Наемные работники - не члены профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять и защищать их интересы, при условии ежемесячного перечисления ими на основании личного заявления 0,5% от заработной платы профкому для организации работы по защите их прав и интересов, организации культурно-массовой и оздоровительной работы.

1.22 Условия найма оплаты труда и отдыха временных работников не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных работников, определенных в данном Договоре.

1.23 Срок действия настоящего Договора с 26 апреля 2021 г. по 25 апреля 2024 г.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1 Трудовые отношения между Работодателем и Работником возникают на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.1.1 Прекращение или расторжение трудового договора с Работником (далее – увольнение Работника) может быть произведено по основаниям, предусмотренным ст.ст. 71, 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), с педагогическими Работниками дополнительно – по основаниям ст. 336 ТК РФ, с лицами, работающими на условиях совместительства, дополнительно – по основаниям ст. 288 ТК РФ.

2.1.2 Увольнение Работника, являющегося членом Профсоюза, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата Работников; несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, наличие дисциплинарного взыскания), производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

2.1.3 Трудовые споры, возникающие между Работниками и Работодателем по вопросам

применения законодательных и иных нормативных актов о труде, трудового договора, а также различных выплат (надбавок и т.п.), рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) в судебном порядке. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора определен ТК РФ и Положением о комиссии по трудовым спорам КПОУ УР «РМК». Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с главой 61 ТК РФ.

2.2 Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.3 Работодатель при заключении трудового договора обязуется:

–определять в нем обязательные и дополнительные условия труда (ст. 57 ТК РФ);

–не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных Работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);

–по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ);

–осуществлять регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений путем заключения, изменения, дополнения настоящего Договора, соглашений, трудовых договоров в соответствии с трудовым законодательством. При этом настоящий Договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в настоящий Договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ);

–при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, настоящим Договором (ст. 68 ТК РФ).

2.4 Работодатель после заключения трудового договора обязуется:

–не требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.ст. 60, 74 ТК РФ);

–изменять условия трудового договора только по соглашению Сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст.ст. 57, 72, 72.1, 72.2, 73–76 ТК РФ);

–расторгнуть трудовой договор по инициативе Работника в срок, указанный в заявлении Работника, в случаях, предусмотренных в ТК РФ (ст. 80 ТК РФ);

–прекращение трудового договора производить только по основаниям, указанным в ТК РФ (ст.ст. 77–81, 83, 84, 332, 336 ТК РФ) и других федеральных законах, и с соблюдением установленных гарантий (ст.ст. 178–181 ТК РФ);

–решать вопросы о необходимости сокращения численности или штата Работников в конкретных подразделениях с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ);

–расторгать трудовой договор с Работником по инициативе Работодателя с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации по основаниям, указанным в пунктах 2, 3, 5 ст. 81, ст. 336 ТК РФ (ст. 82, 373 ТК РФ);

–при сокращении численности или штата Работников выплачивать увольняемому Работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним

средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ);

–при принятии решения о ликвидации организации и сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками сообщать об этом в органы службы занятости в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований, условий оплаты труда каждого конкретного Работника), а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.5 Каждому вновь нанятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.6 Трудовые отношения у Работодателя регулируются следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со ст. 372 ТК РФ:

- Уставом Работодателя;
- правилами внутреннего распорядка;
- трудовыми договорами с различными категориями Работников;
- иными локальными нормативными актами.

3. ОХРАНА ТРУДА

3.1 Работодатель обязуется:

3.1.1 Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

3.1.2 Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов Работодателя и обеспечить их расходование.

3.1.3 Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем.

3.1.4 При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им средствах индивидуальной защиты, о льготах и компенсациях для Работников, работающих во вредных и опасных условиях труда.

3.1.5 Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

3.1.6 Организовать специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда и обеспечить его поэтапное выполнение.

3.1.7 Вести учет Работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда; предоставлять таким Работникам льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

3.1.8 Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.1.9 В соответствии с установленными нормами обеспечить (в том числе для защиты от загрязнений и др.) сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой и спецобувью, смывающими и обезвреживающими средствами Работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также контролировать правильное их применение.

3.1.10 С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливать льготы и преимущества для Работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации. Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений. Заменять один вид средств индивидуальной защиты только на аналогичное средство защиты, обеспечивающее равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

3.1.11 Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и др. помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

3.1.12 Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профсоюза для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

3.1.13 Привлекать представителей профсоюза к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного, научного и производственного назначения: лабораторий, помещений, экспериментальных установок и оборудования.

3.1.14 Оказывать Работникам первичную медико-санитарную помощь в порядке, установленном законодательством в сфере охраны здоровья. Обеспечивать здравпункт расходными материалами, медицинскими препаратами, дезинфицирующими средствами. Проводить санитарно-противоэпидемические и профилактические мероприятия.

3.1.15 Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории Работодателя.

3.1.16 Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

3.1.17 С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать Работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

3.1.18 Не считать нарушением трудовой дисциплины отказ работника от выполнения работ при не обеспечении Работодателем безопасности проводимых работ, а также в случае внезапного возникновения угрозы жизни и здоровью работающих.

3.2 Профсоюзная организация обязуется:

3.2.1 Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

3.2.2 Заслушивать на заседаниях выборных органов Профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда,

противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

3.2.3 Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности Работодателя к началу учебного года.

3.2.4 Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у Работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением.

3.2.5 Определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

3.2.6 Оказывать практическую помощь членам профсоюза в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

3.3 Работники обязуются:

3.3.1 Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3.2 Своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

3.3.3 Оперативно сообщать своему непосредственному руководителю о несчастном случае на производстве, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

4. ОПЛАТА ТРУДА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1 Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.2 Система оплаты труда Работников, включая размеры, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением об оплате труда работников КПОУ УР «РМК».

4.3 Система оплаты труда Работников, размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, включая условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в Положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера, которые принимаются по согласованию с профкомом организации и утверждаются Работодателем.

4.4 Выплаты стимулирующего характера Работникам КПОУ УР «РМК» устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников. Объем фонда утверждается исходя из наличия финансовых средств на данные цели.

4.5 Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- за специфику работы в организации;
- выплата по районному коэффициенту;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.6 Время простоя Работника оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

4.7 В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику посредством перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на

условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.8 При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок направляется Работнику по его письменному заявлению на адрес электронной почты Работника, указанный в заявлении.

4.9 Зарплата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 20-е число текущего месяца и 5-е число месяца, следующего за отработанным месяцем, соответственно. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.10 Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 ТК РФ. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.11 В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ) увольняемого Работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.12 Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст.ст. 142, 236 ТК РФ. В соответствии со ст. 236 ТК РФ Работодатель при нарушении установленного срока выплаты заработной платы обязан выплатить задержанную сумму с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.13 Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, предусмотренных ст.ст. 165–188 ТК РФ и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при избрании Работника в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам;

- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинский осмотр;
- при прохождении диспансеризации;
- при сдаче Работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации;
- при использовании личного имущества Работника.

4.14 Педагогические Работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Работодателя отпуск по заявлению педагогического Работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает Работодатель.

4.15 Работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми в установленном законодательством порядке, в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников КПОУ УР «РМК».

4.16 Выплаты материальной помощи осуществляются Работодателем в следующих случаях:

- выплаты в случае смерти близких родственников Работника;
- выплаты в случае выявления у Работника тяжелых заболеваний;
- выплаты в случае краж, пожаров и других несчастных случаях с причинением значительного ущерба;
- выплаты, связанные с юбилейными датами Работников и неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из КПОУ УР «РМК»;

Материальная помощь предоставляется Работнику при условии наличия подтверждающих документов.

4.17 Иные выплаты:

- выплаты Работнику, достигшему пенсионного возраста, проработавшего у работодателя не менее 20 лет и увольняющегося по собственному желанию (по соглашению сторон / в связи с истечением срока трудового договора), единовременного вознаграждения в размере его месячного заработка без учета премий и почасовой оплаты труда по основной должности исходя из занимаемой ставки (доли ставки) на момент написания заявления о выплатах;

- для неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из КПОУ УР «РМК», – приобретение подарков на День пожилого человека (1 октября);

- по заявке Профсоюзного комитета профсоюза Работодатель, с учетом имеющейся финансовой возможности, осуществляет выделение денежных средств для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками (ст. 377 ТК РФ);

Размер выплат иного характера осуществляется в размере до 1 должностного оклада Работника.

4.18 В случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника семье умершего компенсируются расходы на погребение.

4.19 Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется: – исполнением федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и других нормативных правовых актов в области социального страхования; – обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского

страхования; – обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные законодательством.

5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 Работники имеют право на:

– нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);
– сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.ст. 92, 333 ТК РФ).

Норма часов учебной (преподавательской) работы устанавливается в количестве 720 часов в год за ставку заработной платы.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.2 Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах Работодателя: графике работы, расписании занятий и т.д. (глава 16 ТК РФ). При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

5.3 В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ, сверхурочная работа производится без согласия Работника, в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ, – с письменного согласия Работника, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения профкома.

5.4 Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с его письменного согласия.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях (ч. 3 ст. 113 ТК РФ):

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то

есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.5 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.6 Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.7 Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 3 календарных дня.

5.8 Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- ведущему экономисту – 8 календарных дней;
- председателю Профсоюзного комитета - 10 календарных дней;
- заместителю директора по административно-хозяйственной части – 3 календарных дня.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска. Оплата дополнительного отпуска производится из фонда оплаты труда.

5.9 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию Работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его супруга в отпуске по беременности и родам независимо от времени его работы у Работодателя.

5.10 Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению Сторон и с согласия Работника (ст.ст. 124, 125 ТК РФ). Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.11 Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законами (ст. 124 ТК РФ).

5.12 По письменному заявлению Работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия Работодателя (ст. 126 ТК РФ). При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 ТК РФ).

5.13 Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определенных ст. 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по 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, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (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 случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

- отцы в период пребывания жены в родильном доме – до 7 календарных дней;
- Работникам - родителям первоклассников – 14 календарных дней;
- Работникам - родителям выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в вузы – до 14 календарных дней;
- Работникам – одиноким родителям - до 14 календарных дней.

5.14 Работники организации, имеющие несовершеннолетних детей, обучающихся в 1 и 2 классах по программам начального общего образования, имеют право отлучаться с рабочего места в рабочее время для встречи ребенка с занятий, если данное отлучение не влечет за собой срыв образовательного процесса в КПОУ УР «РМК» и не превышает 1 часа.

5.15 Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя;

5.16 Право педагогических Работников на длительный отпуск до одного года за непрерывный педагогический стаж реализуется на основе законодательства Российской Федерации и Устава Работодателя.

5.17 Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

5.18 Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

5.19 Профсоюзная организация обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

6. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

6.1 Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ

от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность».

6.2 Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

6.3 Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия организации).

6.4 Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

6.5 Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

6.6 По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

6.7 Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

6.8 Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

6.9 Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

6.10 Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.11 Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

6.12 Для отдельных категорий педагогических работников предусмотрен упрощенный порядок аттестации на имеющуюся у них квалификационную категорию до истечения срока её действия в соответствии с приложением №1 к Отраслевому республиканскому соглашению между Удмуртским республиканским комитетом профсоюза работников культуры и Министерством культуры Удмуртской Республики на 2020-2023 годы.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

7.1 Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, предварительно рассматриваются администрацией с участием профсоюза.

7.2 Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять в профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.3 Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда администрацией исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введения режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности и др.

7.4 При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

7.5 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в трудовом законодательстве, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 20 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

7.6 О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

7.7 Лицам, получившим уведомление о сокращении должности, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.8 Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

7.9 Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

7.10 Работодатель обязан предлагать высвобождаемым работникам при сокращении численности или штата вакантные рабочие места (должности). Создавать условия для повышения квалификации работников и их переобучения за счёт работодателя.

7.11 Работодатель обязуется соблюдать законные права работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы при сокращении штата и в других случаях, определяемых настоящим Договором и действующим законодательством.

7.12 Не допускается увольнение по инициативе работодателя лица, избравшиеся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

7.13 За направленными в установленном порядке работниками на переобучение или повышение квалификации с отрывом от производства сохранять среднюю заработную плату на период до 3-х месяцев.

7.14 Работникам, приступившим к работе по новой или смежной профессии, в связи с сокращением должности, производить доплату до среднего заработка по прежнему месту работы на период до трех месяцев. Доплата до уровня среднего заработка производится из средств фонда оплат труда (ФОТ).

7.15 Работодатель обязуется оказывать материальную помощь работникам, уволенным по сокращению штатов, а также находящимся на их иждивении членам семьи, в случае окончания установленного срока выплаты пособия по безработице или потери права на получение пособия, выплаты производятся из средств ФОТ.

7.16 Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

8. КУЛЬТУРНО – МАССОВАЯ И СПОРТИВНО - ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА.

Работодатель обязуется:

8.1 По письменному обращению профкома, с учетом финансовой возможности Работодателя, перечислить профкому на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий финансовые средства, согласно плану и сметы расходов, утвержденных администрацией и профсоюзным комитетом,

8.2 Предоставить работникам и членам их семей для занятия физической культурой и спортом, послетрудовое восстановление, имеющиеся на балансе спортивные сооружения и базы, в свободное от занятий время по письменному заявлению профкома.

8.3 Оказывать содействие в нерабочие дни не менее двух раз в год для выездов на природу с предоставлением автотранспорта в пределах лимитов.

8.4 Профсоюзный комитет обязуется:

Составить план культурно-массовых и оздоровительных мероприятий на год и согласовать с работодателем, где предусмотреть:

- проведение чествования юбиляров;
- организацию и проведение праздников, предусмотренных законодательством и другое.

9. УСЛОВИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ И ИХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТОДАТЕЛЕМ

9.1 Работодатель и профсоюзный комитет обязуются проводить совместные заседания по мере необходимости для выработки единых решений по вопросам, являющимся предметом настоящего коллективного договора.

9.2 Работодатель обязуется обеспечивать профсоюз информацией по вопросам: о налогообложении, о распределении прибыли и расходовании средств; оплаты и нормировании труда; условий труда; состояния заболеваемости; деятельности социальных служб; о промышленных, экономических в торговых взаимоотношениях, сложившихся с другим предприятиями и организациями; другим социально-экономическим вопросам;

9.3 Для осуществления уставной деятельности профсоюза администрация бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.4 Работодатель согласовывает с профсоюзом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

9.5 Профсоюз вправе вносить администрации предложения о принятии локально-нормативных актов, регламентирующие вопросы социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок рассматривать по существу предложения профкома и сообщать на их счет мотивированные ответы.

9.6 Представители профсоюза вправе принимать участие с правом совещательного голоса: председателя профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений - в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

9.7 Через средства информации, имеющиеся в организации, профком вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.8 Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 2-х профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования профкомом времени их проведения не позднее, чем за 30 дней.

9.9 На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование, вознаграждение по итогам работы за год и за выслугу лет, предусмотренные для работников коллективным договором.

9.10 Не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляются дополнительные отпуска с оплатой по среднему заработку – 10 дней.

9.11 Члены профсоюзных органов, представители профсоюза в комиссиях организации освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет администрации.

9.12 По требованию профсоюзного комитета создавать постоянные или временные совместные комиссии рассматриваются администрацией в обязательном порядке.

Инициатором проведения совместных заседаний может быть любая из сторон.

Решения, принятые на совместных заседаниях, обязательны для исполнения.

9.13 Профсоюз обязуется:

- 1) Вносить предложения о проведении экспертиз по условиям труда, состоянию экологии, социально-бытовым вопросам и участвовать в них.
- 2) Способствовать администрации в ее действиях, направленных на:
 - повышение материального благосостояния работников;
 - рост их профессионального мастерства, экономической грамотности, уровня культуры, уважения к труду, как залога успешной деятельности предприятия;
 - решение проблем занятости и увеличения количества рабочих мест, развитие и совершенствование производства.
- 3) Содействовать работодателю в оздоровлении работников членов профсоюза и членов их семей в профсоюзных здравницах, организации отдыха, проведении культурно-массовой работы. Оказывает материальную помощь членам профсоюза, пострадавшим от стихийных бедствий и на производстве, законно бастующим и безработным - членам профсоюза.
- 4) Обеспечивать юридическую помощь, в том числе разбор жалоб и заявлений по всем вопросам, касающимся защиты законных прав работника (по отпускам, пенсиям, оплате труда, приему и увольнению, сокращению, вопросам охраны труда и техники безопасности, оплате труда и предоставлению социальных льгот), защиту прав и законных интересов членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но перечисляющих средства на профсоюзный счет в государственных, судебных и хозяйственных органах.
- 5) Добиваться улучшения и обеспечения безопасных условий труда, защищает интерес пострадавших на производстве в результате аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, контролирует соблюдение администрацией трудового законодательства.
- 6) Участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых конфликтах между работниками и работодателем, с целью защиты интересов работников.

- 7) Способствовать разрешению разногласий и конфликтов через переговоры до достижения взаимного согласия сторон.
- 8) Не предпринимать никаких действий против работодателя (стачек, забастовок, пикетирования) при условии соблюдения обязательств настоящего Договора и действующего законодательства о труде.

10 ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1 Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работниками и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, а также установления работнику новых или изменения существующих условий труда, рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

10.2 Коллективные трудовые споры (конфликты), возникающие между трудовыми коллективами и работодателем по вопросам установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и быта, заключения и исполнения коллективного договора и иных соглашений, рассматриваются администрацией, затем примирительной комиссией и трудовым арбитражем, создаваемым в порядке, определенном действующим законодательством.

10.3 Работодатель и профсоюзный комитет ведут книги регистрации всех поступающих в их адрес заявлений, предложений и жалоб работников и в течение месяца со дня их поступления дают мотивированный и содержательный ответ заявителю.

11 КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

11.1 Ежегодно в феврале и августе работодатель и профком подводят итоги выполнения коллективного договора, а лица подписавшие Договор, отчитываются на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Претензии сторон разрешаются через переговоры до достижения согласия и в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами.

11.2 Представители работодателя, виновные в нарушении законодательства о труде, в нарушении или невыполнении настоящего коллективного договора, привлекаются к ответственности, в соответствии с действующим законодательством.

11.3 Настоящий Договор может быть изменен и дополнен письменным соглашением сторон.

11.4 С инициативой внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор или разработкой нового коллективного договора вправе выступать любая из сторон. Вторая сторона обязана рассмотреть предложения и дать ответ в срок не позднее 5-и дней с момента получения письменного уведомления.

11.5 При невозможности достижения согласия в ходе переговоров между сторонами спорные вопросы выносятся на рассмотрение судебных органов.

11.6 Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 2-х недельный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

11.7 В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду.

11.8 Контроль над выполнением Договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании (конференции) работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и

по фактам письменным обращениям администрации, профкома, отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников через информационный стенд об итогах проводимых проверок.

Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают непосредственно их первые руководители.

Ответственными за выполнение условий данного раздела являются: директор, председатель профкома.

От Работодателя

От работников организации

Председатель Профсоюзной организации

Зарегистрирован в _____

« _____ » _____ г.

Рег. № _____

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575785

Владелец Перфильев Михаил Сергеевич

Действителен с 19.10.2021 по 19.10.2022