

Частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования
Межрегиональный Учебно-консультационный центр профсоюзов
(«Учебный центр профсоюзов»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Директор
«Учебный центр профсоюзов»

Председатель первичной
профсоюзной организации
«Учебный центр профсоюзов»

Т.В. Новикова

Е.О. Рябова

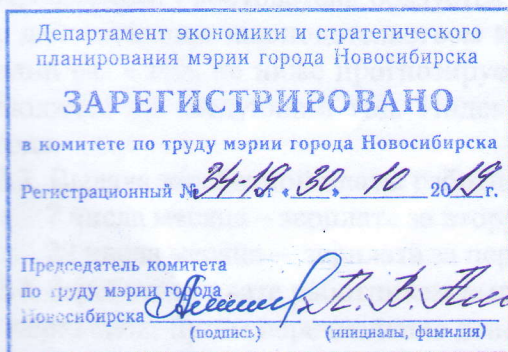
25.10.2019

25.10.2019



Коллективный договор зарегистрирован

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ г.



г. Новосибирск 2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем Частным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования Межрегиональный Учебно-консультационный центр профсоюзов (далее Учебный центр) и работниками «Учебный центр профсоюзов». Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом Новосибирской области «О Социальном партнерстве в Новосибирской области», Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Новосибирской области» и другими законодательными актами Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор (далее «КД») разработан и заключен на основе согласования взаимных интересов и равноправия сторон, соблюдения норм законодательства, учета реальных возможностей материального и финансового обеспечения, выдвигаемых требований и предложений, добровольности принятия обязательств, составляющих его содержание.

1.3. Сторонами настоящего КД являются: работодатель «Учебный центр профсоюзов», в лице директора «Учебного центра профсоюзов», именуемый «Работодатель», и работники «Учебный центр профсоюзов» в лице Председателя первичной профсоюзной организации «Учебного центра профсоюзов», именуемые «Профком».

1.4. Стороны не должны вносить в настоящий КД никаких изменений и дополнений иначе, чем по обоюдному согласию сторон. При необходимости внесения каких-либо изменений и дополнений в настоящий договор во время его действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. В течение семи календарных дней другая сторона должна приступить к переговорам.

1.5. В случае принятия законодательных актов, Указов Президента РФ и Постановлений Правительства РФ, улучшающих права и законные интересы трудящихся по сравнению с настоящим КД, действуют Положения этих законодательных актов, Указов, Постановлений.

1.6. Вопросы, не отраженные в данном КД, должны рассматриваться в соответствии с нормами действующего законодательства, совместными решениями Работодателя и Профкома.

1.7. КД заключен на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. В соответствии со ст. 135 и ст. 144 ТК РФ Работодатель с учётом мотивированного мнения Профкома разрабатывает и утверждает «Положение о системе оплаты труда работников Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Межрегиональный Учебно-консультационный центр профсоюзов» (далее Положение о системе оплаты труда).

2.2. Об изменениях в условиях оплаты труда, если они предусматривают понижение оплаты труда, Работодатель обязан предупредить Работника «Учебный центр профсоюзов» не позднее, чем за 2 месяца до момента введения изменений. Все изменения производятся по согласованию с Профкомом. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством и исходя из имеющихся у Работодателя средств не реже чем один раз в год, не ниже прогнозируемого процента инфляции, зафиксированного в федеральном бюджете на следующий год. Индексация производится не позднее второго квартала текущего года.

2.3. Выдача заработной платы работникам Учебного центра производится 2 раза в месяц:

7 числа месяца – зарплата за вторую половину предшествующего месяца,

22 числа месяца – зарплата за первую половину текущего месяца.

2.4. Заработная плата работникам выплачивается одним из способов:

- через банк, путём перечисления денежных средств на личные расчётные счета работников;

- через кассу, путём выдачи наличных денежных средств работникам, на основании платёжной ведомости.

2.5. За работу в праздничные и нерабочие дни, совпадающие с рабочим днем (по графику), работнику Учебного центра производится оплата в двойном размере или по заявлению работника Учебного центра предоставляется другой день отдыха.

2.6. За работу в выходной или нерабочий день в случае производственной необходимости работнику Учебного центра производится оплата в двойном размере или по согласованию с работником Учебного центра предоставляется другой день отдыха, кроме сотрудников, работающих по скользящему графику.

2.7. При наличии финансовой возможности, Работодатель на совместных заседаниях руководителя Учебного центра (лица временно исполняющего его обязанности) с представителями профкома и бухгалтерии «Учебный центр профсоюзов» по представлению директора, заместителей директора, главного бухгалтера, заведующих учебными частями рассматривает вопрос о материальном поощрении сотрудников в соответствии с Положением о системе оплаты труда, за результативность деятельности по итогам месяца, квартала, полугодия, календарного года. Все выплаты стимулирующего характера: доплаты стимулирующего характера, устанавливаются и оформляются протоколом заседания комиссии.

2.8. По итогам оценки результатов производственно-хозяйственной деятельности Учебного центра за календарный год Работодатель выплачивает работникам годовую премию. Размер премии рассчитывается на основании проведенного анализа, а так же в зависимости от наличия свободных денежных средств. Основанием для выплаты вознаграждения по итогам календарного года является соответствующий приказ, подписанный директором Учебного центра. Размер премии по итогам календарного года может быть установлен как в фиксированной сумме, так и в процентном отношении к заработку работника Учебного центра.

2.9. Работникам Учебного центра устанавливается ежемесячная доплата к должностному окладу за непрерывный стаж работы в Учебном центре:

- при стаже работы от 3 лет – 10 % должностного оклада.

2.10. Работникам Учебного центра по согласованию с Профкомом вне зависимости от стажа работы в Учебном центре, может выдаваться денежная (или в виде подарка) выплата в размере до 100% должностного оклада (суммы, рассчитанной как произведение величины часовой тарифной ставки и месячной нормы рабочего времени в часах при 40- часовой рабочей неделе (36 для мастеров производственного обучения)) к праздникам:

- 1 сентября - День знаний

- 5 октября - День учителя

- 31 декабря - Новый год

- 1 мая - Праздник Весны и Труда

- 8 марта - Международный женский день

- 23 февраля - День защитника Отечества.

3. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда, с учётом вывода комиссии по проведению специальной оценки условий труда обязуется:

3.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, денежные средства согласно с Планом мероприятий по улучшению условий охраны труда (утверждается ежегодно).

3.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий в соответствии с Планом мероприятий по улучшению условий охраны труда (утверждается ежегодно).

3.3. Проводить за счёт средств Работодателя обучение и проверку знаний норм и требований охраны труда работников Учебного центра в установленные законодательством РФ сроки.

3.4. Организовывать проведение предварительного и в установленные сроки периодических медицинских осмотров работников Учебного центра в соответствии со Списком контингентов работников, направляемых на предварительный и (или) периодические медицинские осмотры, утвержденного Работодателем в соответствии с действующим законодательством.

3.5. Работникам, чья работа связана с загрязнением, бесплатно выдавать прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, установленными в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

3.6. Обеспечить гарантии права работников Учебного центра на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, и закрепление этого права в трудовых договорах.

3.7. На основании письменного заявления работника, освобождать от работы для прохождения диспансеризации:

- работников на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ УЧЕБНОГО ЦЕНТРА. ЗАНЯТОСТЬ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на время выполнения определенной работы, в случаях предусмотренных действующим законодательством.

4.2. Приказ о приеме на работу издается Работодателем в день приема работника Учебного центра. Фактическое допущение работника Учебного центра к работе по распоряжению лица, имеющего право приема, без надлежащего оформления, считается заключением трудового договора.

4.3. Работодатель имеет право при подписании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору устанавливать дополнительные трудовые и социально-бытовые условия, улучшающие положение работников Учебного центра.

4.4. Работодатель при заключении трудового договора обязан ознакомить работника Учебного центра под роспись с: КД, Правилами внутреннего трудового распорядка, Должностной инструкцией, Инструкцией по охране труда, условиями труда на рабочем месте, заработной платой, установленными выплатами, льготами, действующими в организации на основании КД и Положением о системе оплаты труда.

4.5. За многолетний и добросовестный труд работники Учебного центра могут быть представлены к наградам Федерации профсоюзов Новосибирской области, органов государственной власти и местного самоуправления, с учетом мнения профсоюзного комитета Учебного центра.

4.6. Каждая работа конкретного работника Учебного центра, не оговоренная трудовым договором – дополнительная работа по другой или такой же профессии (должности) поручаемая работодателем с письменного согласия работника и выполняемая работником в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, оплачивается дополнительно. Оплата производится по взаимной договоренности между работником и работодателем, исходя из объема поручаемой работы. Данная договоренность оформляется в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами Учебного центра.

4.7. Вопросы изменения структуры, реорганизации, преобразования «Учебный центр профсоюзов», вызывающие сокращения численности или штата, рассматриваются работодателем с участием профсоюзного комитета и с учётом мотивированного мнения Профкома.

4.8. В случае сокращения численности или штата работников Учебного центра преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса РФ, предоставлять:

- работникам Учебного центра предпенсионного возраста (5 лет ниже возраста возникновения права выхода на пенсию, в том числе по выслуге лет);
- одиноким матерям, имеющим детей до 18 лет;
- отцам, воспитывающих детей до 18 лет, без матерей;
- многодетным родителям, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет.

4.9. Всем работникам Учебного центра, осуществляющим служебные выезды, компенсируется стоимость проезда в городском транспорте согласно предоставленным проездным документам. Выплата компенсации производится по итогам месяца.

4.10. Работникам Учебного центра, имеющим разъездной характер работы и использующим личный транспорт в служебных целях, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, производится компенсация затрат на ГСМ в 100% объеме фактически понесённых затрат, что подтверждается кассовым чеком АЗС и путевым листом, а так же с учётом законодательно установленных нормативов расхода ГСМ для конкретного вида транспорта.

4.11. За каждый день нахождения в служебной командировке суточные выплачиваются в размере, установленном локальным нормативным актом.

4.12. Работникам Учебного центра, уезжающим в командировку с использованием личного транспорта производится компенсация затрат на ГСМ в 100% объёме фактически понесённых затрат, что подтверждается кассовым чеком АЗС и путевым листом, а так же с учётом законодательно установленных нормативов расхода ГСМ для конкретного вида транспорта.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. В «Учебный центр профсоюзов» установлен график работы с 5-ю рабочими и 2-ми выходными днями, с общей продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю (36 часов для мастера производственного обучения).

5.2. Регулирование труда работников Учебного центра определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. По распоряжению работодателя, с согласия или ведома работодателя и в его интересах работники Учебного центра с ненормированным рабочим временем при необходимости могут выполнять свои функциональные обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не более двух раз в неделю. Работодатель ведёт табель учёта рабочего времени сотрудников Учебного центра. Привлечение работника с ненормированным рабочим временем к выполнению своих функциональных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени более двух раз в неделю считается - сверхурочной работой.

5.4. Привлечение работников Учебного центра к сверхурочной работе допускается в соответствии со ст.99 Трудового кодекса РФ с письменного согласия работника и не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель ведёт точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Оплата сверхурочно отработанных часов производится не менее чем в двойном размере дневной или часовой ставки.

5.5. Беременной женщине, родителю (опекуну, попечителю), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицам, осуществляющего уход за больным членом семьи (на основании медицинского заключения), работодатель по их заявлению устанавливает режим неполного рабочего времени, с оплатой по выполняемой работе или пропорционально отработанному времени.

5.6. В соответствии со ст.93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный

рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок с оплатой по выполняемой работе или пропорционально отработанному времени, что отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.7. В период с 01 июня по 31 августа в «Учебный центр профсоюзов» устанавливается сокращённое рабочее время с сохранением размера оплаты труда сотрудников: Понедельник, вторник, среда, четверг – рабочий день составляет 8 часов в день; пятница – рабочий день составляет 7 часов.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА

6.1. В соответствии со ст.107 ТК РФ в Учебном центре устанавливаются следующие виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.2. В соответствии со ст. 108 ТК РФ в течение рабочего дня (смены) работникам Учебного центра устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут (с 12:00 до 12:30), который в рабочее время не включается.

6.3. Работникам Учебного центра, имеющим разъездной характер работы и другие особенности рабочего графика, связанные с обеспечением бесперебойной работы Учебного центра, предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены.

6.4. Работникам Учебного центра предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью от 28, 56 календарных дней, в соответствии с действующим законодательством и категорией работника.

6.5. Отдельным категориям работников, в соответствии со ст.122, 260, 123, 286, 257, 276,423 ТК РФ, а так же матерям двух и более детей в возрасте до 12 лет предусматривается приоритетное право выбора времени отпуска, в том числе возможность претендовать на получение отпуска исключительно в летнее время.

6.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам с ненормированным рабочим днём, продолжительность которого устанавливается в соответствии с трудовым договором и не может быть менее трёх календарных дней (ст.118 ТК РФ);

- работникам Учебного центра, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ).

По результатам проведённой СОУТ рабочих мест с вредными условиями труда не установлено.

6.7. Работник Учебного центра с согласия Работодателя может использовать ежегодный отпуск по частям, причем одна из них должна быть не менее 14 дней.

6.9. Работники Учебного центра могут претендовать на получение части отпуска в летний период.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Для обеспечения социальной защищённости Работников «Учебный центр профсоюзов», для которых работа в Учебном центре является основным местом работы, членов их семей, неработающих пенсионеров и инвалидов «Учебный центр профсоюзов» Работодатель при наличии свободных денежных средств и на основании личного заявления сотрудника с учётом мнения Общего собрания работников предоставляет следующие гарантии, льготы и компенсации:

7.1. Льготы и гарантии связанные с досугом, отдыхом и поддержанием здоровья Работников и их семей:

7.1.1. Работодатель предоставляет работникам, имеющим общий стаж работы в Учебном центре не менее 3-х лет, право на получение материальной помощи к отпуску в размере не более одного

должностного оклада сотрудника. Указанный вид материальной помощи оказывается не более одного раза в год на основании личного заявления Работника при предоставлении работнику очередного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней. Не использованное Работником в течение текущего календарного года право на получение материальной помощи к отпуску, не может быть перенесено на следующие за текущим периоды.

7.1.2. Работодатель по личному заявлению сотрудника предоставляет Работникам дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам:

- отпуск до 5 календарных дней с сохранением среднего заработка - бракосочетание;
- отпуск до 14 календарных дней с сохранением среднего заработка - рождение ребенка;
- в связи со смертью близких родственников (супруги, родители, дети) отпуск с сохранением среднего заработка - до 14 календарных дней;
- в связи со смертью родственника, не относящихся к числу близких (братья, сестры, дяди, тети, дедушки, бабушки), отпуск - 3 календарных дня без сохранения среднего заработка.

Указанные виды отпуска предоставляются не позднее двух недель с момента наступления события.

7.1.3. Работодатель предоставляет Работникам, имеющим общий стаж работы в Учебном центре не менее 2-х лет, материальную помощь по случаю рождения ребенка в виде единовременной выплаты в размере должностного оклада (суммы, рассчитанной как произведение величины часовой тарифной ставки и месячной нормы рабочего времени в часах при 40-часовой рабочей неделе (36 для мастеров производственного обучения)) на каждого ребенка не позднее 6 (шести) месяцев с даты рождения ребенка (детей). В случае, если оба родителя являются Работниками Учебного центра, указанная выплата производится каждому родителю.

7.1.4. Профсоюзный комитет выделяет средства на приобретение новогодних подарков для детей Работников из расчёта не менее 500 (пятьсот) рублей за подарок на каждого ребёнка старше полугода и не достигшего возраста 16 лет на 31 декабря текущего года. В случае если оба родителя являются работниками Учебного центра, новогодний подарок предоставляется Учебным центром каждому родителю.

7.1.5. Профсоюзный комитет в лице председателя профкома по личному заявлению сотрудника (члена профсоюза) предоставляет возможность приобретения путёвок в санатории Российской Федерации по программе Федерации профсоюзов Новосибирской области «Профсоюзная путёвка с 20% скидкой».

7.1.6. Профком определяет потребность в путевках на лечение и отдых, для приобретения необходимого количества путёвок, ведёт учёт работников Учебного центра, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, устанавливает очерёдность выдачи путёвок.

7.1.7. Работникам Учебного центра при поступлении их детей в 1-ый класс общеобразовательной школы и на основании личного заявления работника и Работодателем выплачивается единовременная материальная помощь в размере до 4000 (четырёх тысяч) рублей на каждого ребенка (пособие выплачивается одному из родителей, если в «Учебный центр профсоюзов» работают оба).

7.2. Льготы и гарантии малоимущим семьям и Работникам, оказавшимся в тяжёлой жизненной ситуации:

7.2.1. Работодатель по заявлению работника производит единовременную денежную выплату Работникам Учебного центра на компенсацию затрат за лечение, приобретение дорогостоящих медикаментов, и в иных обоснованных случаях в размере до 40 000 (сорок тысяч) рублей на одного Работника в течение одного календарного года. Понесенные затраты подтверждаются представлением расчетных документов и (или) договоров.

7.2.2. Работодатель в случае необходимости и при наличии финансовых средств производит единовременную выплату Работникам Учебного центра, оказавшимся в тяжелом материальном положении в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством, в размере до 200 000 (двести тысяч) рублей, но не более причинённого ущерба. Денежная выплата в указанном случае, превышающая 200 000 рублей, осуществляется только по решению Общего собрания трудового коллектива при наличии финансовых средств у Работодателя.

Указанные в пп.7.2.1. и 7.2.2. выплаты осуществляются с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива не позднее трёх месяцев с момента наступления события и (или) письменного обращения Работника. Работодатель рассматривает и принимает решение по поступившим документам в течение 45 дней.

7.3. Работодатель оказывает единовременную материальную помощь для оплаты ритуальных услуг в случае смерти:

- Работника - в размере до 100% затрат на оплату ритуальных услуг, но не более 30 000 (тридцать тысяч) рублей, родственникам умершего Работника, либо третьим лицам, фактически производящим расходы по оплате ритуальных услуг;
- члена семьи Работника (супруг, дети, родители) – в размере до 50% затрат на оплату ритуальных услуг, но не более 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей;
- пенсионера (инвалида) – бывшего работника Учебного центра, ушедшего на пенсию по возрасту или по инвалидности – 5 000 (пять тысяч) рублей.

Указанные выплаты производятся не позднее 3 месяцев с момента наступления события.

7.4. Работникам Учебного центра при увольнении в связи с уходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере в зависимости от стажа работы в «Учебный центр профсоюзов»:

- от 5 до 10 лет – 1 должностного оклада;
- от 10 до 20 лет – 2 должностных окладов;
- более 20 лет – 3 должностных окладов.

7.5. Работники Учебного центра, имеющие общий стаж работы в Учебном центре не менее 5 лет, поощряются к юбилейным датам (50, 55, 60 лет для женщин), (50, 60, 65 лет для мужчин) выплатой в размере должностного оклада.

7.6. За многолетний и добросовестный труд работники «Учебного центра профсоюзов» отмечаются следующими видами выплат:

- при стаже работы 10, 15, 20 лет – награждаются денежной премией в размере одного оклада;
- при стаже работы 25, 30, 35 лет – награждаются денежной премией в размере 2-х окладов.

Указанные поощрения выдаются на основании совместного решения руководителя «Учебного центра профсоюзов» и Профкома «Учебного центра профсоюзов».

8. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ РАБОТА СРЕДИ ТРУДЯЩИХСЯ

8.1. При наличии свободных денежных средств Работодатель выделяет средства на культурно-массовую и физкультурную работу среди работников Учебного центра.

9. ПРАВА И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель удерживает членские профсоюзные взносы безналичным порядком, согласно поданному работником заявлению.

9.2. Удержанные членские профсоюзные взносы передаются в кассу наличными казначею Профкома на уставную деятельность Профкома.

9.3. Профсоюзный комитет для поздравления работников Учебного центра, уходящих на заслуженный отдых, юбиляров «Учебный центр профсоюзов» и сотрудников Учебного центра, выделяет средства в соответствии со сметой Профкома.

9.4. Работодатель гарантирует Профкому получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.5. Профком признает, что проведение профсоюзных собраний работников Учебного центра в рабочее время допускается только по согласованию с Работодателем.

9.6. При краткосрочном (1-7 дней) обучении членов Профкома по программам повышения квалификации профсоюзных кадров и актива Работодатель сохраняет им среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

9.7. Профком осуществляет контроль над соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профком содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников Учебного центра, снижению социальной напряженности в коллективе.

9.8. С целью соблюдения прав и законных интересов работников в области охраны труда, профком вправе избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов.

10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Директор «Учебный центр профсоюзов» соответствующим распоряжением назначает ответственных за выполнение каждого пункта (раздела) настоящего коллективного договора.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется представителями сторон. Стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.3. Коллективный договор вступает в законную силу с момента его подписания сторонами.

10.4. Работодатель после подписания коллективного договора сторонами в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

10.5. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

10.6. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие со вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

10.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников Учебного центра в течение 7 дней после его подписания.

10.8. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются разъяснить работникам Учебного центра положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.9. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Прошито и пронумеровано и
скреплено печатью 9 листа(ов).

Должность директор
ФИО Новикова Л. В.

(подпись)
М.П.



20 19 года