

Саров

486/2805.10

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Саровский политехнический техникум имени дважды Героя Социалистического Труда Бориса Глебовича Музрукова»
на 2020-2022 годы

От работников
Председатель профсоюзного
комитета
ГБПОУ СПТ им.Б.Г.Музрукова

Гусихина Ю.В.Гусихина
«09» сентября 2020 г.

От работодателя
Директор ГБПОУ СПТ
им.Б.Г.Музрукова



Горчакова Н.Ф.Горчакова
«09» сентября 2020 г.

Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата <u>09.09.2020</u>	№ <u>552/20-КД</u>
<i>с. [illegible]</i>	
(подпись/отсутствует замечаний)	
Заместитель министра	
(должность)	
<u><i>[Signature]</i></u>	<u><i>Саминская В.М.</i></u>
(подпись)	(ФИО)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Саровский политехнический техникум имени дважды Героя Социалистического Труда Бориса Глебовича Музрукова» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: работодатель Учреждения, в лице директора Горчаковой Натальи Федоровны, именуемый далее «Работодатель» и работники Учреждения, именуемые далее «Работник», как члены профсоюза, так и не члены профсоюза, уполномочившие орган первичной профсоюзной организации, именуемый далее «Профком» в лице председателя Гусихиной Юлии Васильевны, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.5. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.6. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.7. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания Работников в установленном законом порядке. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать

положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.

1.9. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий Договора.

1.10. Настоящий Договор вступает в силу с 01 января 2020 года и действует по 31 декабря 2022 года включительно.

2. Трудовые отношения

Стороны договорились о следующем:

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением эффективного контракта (трудового договора) в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон.

Работодатель обязан ознакомить письменно с настоящим Договором, Уставом, Правилами внутреннего распорядка, другими локальными актами Учреждения, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора.

2.2. Работодатель заключает трудовой договор с Работником, в котором 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 услуг, а также меры социальной поддержки.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

2.4. Работодатель и Работник обязуется выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки, в соответствии Работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании обозначает, что Работник принят без испытания.

2.5.1.Срок испытания не может превышать 3-х месяцев (для руководителя, главного бухгалтера и их заместителей – не более 6-ти месяцев).

2.5.2.Испытания при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70 и 207 ТК РФ.

2.5.3.В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.5.4. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.6.Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии со статьей 66.1. ТК РФ (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.7.С Работником Учреждения, состоящим в трудовых отношениях с Работодателем, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

О предстоящим 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 Российской Федерации.

Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме в двух экземплярах для каждой стороны.

2.8.Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

3.Рабочее время

3.1.Продолжительность рабочей недели, рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовым договором, личными расписаниями учебных занятий для педагогических работников.

3.2.Нормальная продолжительность рабочего времени для Работников не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

3.3.Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов на ставку заработной платы.

3.4. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

3.5.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.

3.6.Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе Работника (совместительство) , так и по инициативе работодателя (сверхурочные работы, работа в выходные и праздничные дни) в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

3.7.Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.8.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.9.Привлечение Работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника.

3.10.Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.Время отдыха

4.1.Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;

- ежедневный отдых;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.2. В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

4.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.4. Всем работникам предоставляется один выходной день – воскресенье.

4.5. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4,5,6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

4.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.8. Директору, заместителям директора и педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.9. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.10. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
 - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.11. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной Учреждением.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен письменно не позднее чем за две недели до его начала.

4.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.15. 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.

4.16. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная 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.

4.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 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-ти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.18. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

В области оплаты труда стороны договорились:

5.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: аванс – 16 числа ежемесячно, окончательный расчет – 1 числа ежемесячно в соответствии с действующим законодательством о заработной плате и сроками перечисления денег на зарплату Министерством финансов.

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

5.4. Заработная плата выплачивается путем перечисления причитающихся сумм на лицевые счета Работников.

5.5. Заработная плата Работников Учреждения исчисляется в соответствии с системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда.

5.6. Заработная плата включает в себя оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.7. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному ими времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.8. Определение размеров заработной платы Работников Учреждения по основной должности, а также по должности, занимаемой ими в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Нижегородской области и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.10. В целях достижения высоких результатов деятельности Учреждения, повышения качества и эффективности труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников свыше и менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.12. Учебная нагрузка педагогических работников в учебном году может быть изменена на основании приказа директора.

5.13. В случае задержки выплаты Работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, Работодатель несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.14. Из фонда оплаты труда Работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь может быть выделена в следующих случаях:

- тяжелого материального положения работника;
- на лечение работника;
- свадьбы работника;
- юбилейных дат работника;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью работника.

Решение об оказании материальной помощи Работнику и ее конкретных размерах принимает Работодатель на основании письменного заявления Работника.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6.1. Работодатель обеспечивает тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

6.2. Работодатель обязуется создать условия для профессионального роста Работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый Работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по специальности.

6.3. Стороны договорились, что Работник имеет право повышать свою квалификацию с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.

6.4. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.5. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.Аттестация педагогических работников

7.1.Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

7.2.Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Учреждения, согласно Положения о порядке аттестации педагогических работников ГБПОУ СПТ им.Б.Г.Музрукова.

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

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

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

7.4.Аттестация педагогических работников Учреждения с целью установления квалификационной категории проводится на базе министерства образования Нижегородской области.

7.5.Со дня вынесения решения аттестационной комиссии педагогическим работникам устанавливаются соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда.

8.Гарантии и компенсации

8.1.Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений.

8.2.Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

8.3.Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

8.4.При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.5.При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения Работники предупреждаются Работодателем персонально и письменно не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двух месяцев, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работниками, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами.

9. Условия и охрана труда Работников

9.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

9.2. Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье Работника.

9.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организовывать проведение за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

9.4.Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания;
- проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.5.Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, специалист по охране труда обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

10.Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение

10.1.Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения настоящего Договора, соглашений, а также в связи с отказом Работодателем учесть мнение Работников при принятии локальных нормативных актов.

10.2.Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора

примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

11. Гарантии деятельности профсоюзной организации

11.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ:

- нормативно-законодательными актами;
- настоящим Договором.

11.2. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном законом порядке.

11.3. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах).

11.4. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий настоящего Договора, соглашений.

11.5. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 % от заработной платы. Членские взносы перечисляются на счет Профсоюзного комитета в день перечисления заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

11.6. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

11.7. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились:

12.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

12.2. Представлять сторонами необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий настоящего Договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

12.3. Разъяснять условия настоящего Договора Работникам Учреждения.

12.4. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении и невыполнении в предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.5. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению настоящего Договора подлежат привлечению к административной ответственности согласно действующему законодательству.

13. Заключительные положения

13.1. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для заключения.

13.2. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него настоящим Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению трудового спора путем организации и проведения забастовок.

13.3. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе. Комиссия проверяет выполнение настоящего Договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профсоюзного комитета, отдельных работников.

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

13.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

13.6. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.