

Государственное бюджетное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«Санкт-Петербургское училище олимпийского резерва №2 (техникум)»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2013-2015 гг.**

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
"24" 12 2012 г.
пр. № 9509/12-КД

Корова

От работодателя:

Директор
ГБОУ СПО «СПб УОР №2 (техникум)»



Г.Е. Курова

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

И.И. Панкова

И.И. Панкова

г. Санкт-Петербург
2012 год

Государственное бюджетное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«Санкт-Петербургское училище олимпийского резерва №2 (техникум)»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2013-2015 гг.**

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
"24" 12 2012 г.
рег. № 9509/12-РД

Корова

От работодателя:

Директор
ГБОУ СПО «СПб УОР №2 (техникум)»



Г.Е. Курова

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

И.И. Панкова

И.И. Панкова

г. Санкт-Петербург
2012 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора, являются: директор учреждения, именуемый в дальнейшем **Работодатель**, который представляет интересы Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Санкт-Петербургское училище олимпийского резерва №2 (техникум)» (далее - училище, учреждение) и **Работники** учреждения в лице первичной профсоюзной организации.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные (по сравнению с индивидуальными трудовыми договорами и законодательством) положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников училища, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников училища. Условия индивидуального трудового договора не могут быть хуже соответствующих условий коллективного договора и действующего трудового законодательства.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем членов трудового коллектива предприятия по всем условиям коллективного договора.

1.7. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе предприятия присущими профсоюзам методами и средствами и отказаться от забастовок в течение срока действия коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых выдается работнику.

2.2. Срочный трудовой договор (контракт) заключается по инициативе Работодателя или Работника в случаях *предусмотренных трудовым законодательством (ст. 59 ТК РФ)*:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется рабочее время;
- с лицами, работающими в училище по совместительству сроком на учебный год, на период зимнего сезона;
- с лицами, для выполнения определенной работы;
- с пенсионерами по возрасту на срок до 3 лет;
- с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

2.3. Работодатель знакомит вновь принятого работника на работу с индивидуальным трудовым договором, приказом о приеме, где указывается наименование его должности, настоящим коллективным договором, положениями об оплате труда и материальном

стимулировании, правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией и иными локальными актами училища.

2.4. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается работодателем и профсоюзным комитетом.

2.5. Работодатель и работники обязуются 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 в законодательстве.

2.6. Все вопросы, связанные с крупным изменением структуры училища, а также сокращением численности штатов, рассматриваются работодателем по согласованию с *первичной профсоюзной организацией*.

2.7. Работники: беременные женщины, женщины имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери и отцы, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет или воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, несовершеннолетние, - не могут быть уволены по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации училища.

2.8. Стороны согласны с тем, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности в дополнение к перечисленным в ст.179 ТК РФ, пользуются лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

2.9. Расторжение работодателем трудового договора с работником производится с предварительного согласия *первичной профсоюзной организации* по п. 2,3 ст.81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников училища; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие: состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации).

2.10. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации работников училища, обеспечивает и оплачивает повышение квалификации работников училища в учреждениях Комитета по физической культуре и спорту, Министерства среднего профессионального образования и Комитета по образованию и других ведомствах РФ в соответствии с действующим законодательством.

2.11. Работодатель осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических, тренерских и воспитательских кадров в соответствии с Законом РФ « Об образовании», включает в аттестационную комиссию училища представителей *первичной профсоюзной организации*.

2.12. Стороны содействуют проведению аттестации педагогических работников, тренеров-преподавателей и воспитателей по их личным заявлениям.

2.13. Работодатель обязуется представлять к награждению знаками отличия, дающими право на присвоение звания «Ветеран труда» в соответствии с действующим законодательством.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время работников училища регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и статьями настоящего раздела Коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.2. При регулировании рабочего времени в училище стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

- учителей, преподавателей – не более 36 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе;
- воспитателей – 36 часов в неделю при шестидневной рабочей неделе;
- тренеров-преподавателей – не более 36 часов при шестидневной рабочей неделе;
- инструкторов-методистов, методистов, педагога-организатора – 36 часов в неделю

- при пятидневной рабочей неделе;
- врачей, среднего медперсонала – 39 часов в неделю при шестидневной рабочей неделе;
- остальных работников училища - 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе;
- дежурных администраторов, сторожей (вахтеров) – суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом (квартал).

3.3. Для работников Училища в связи с производственной необходимостью по согласованию сторон устанавливается ненормированный рабочий день. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

3.4. Стороны договорились, что в училище вводится дежурство работников администрации, для разрешения неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей работника.

3.5. В отделах, где режим рабочего времени организован по графику сменности, обеспечивающему непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности, устанавливаются регулярные выходные дни для каждого работника и время отдыха не менее двойной продолжительности смены.

3.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

Границы рабочего времени 31 декабря устанавливаются до 14 часов.

3.7. Стороны установили, что безусловное право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, для которых эти вопросы решены законодательством, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность.

Работодатель обязуется в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. Применение такого режима не влечет каких-либо ограничений прав работника (продолжительность отпуска, исчисление трудового стажа и др.). Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

3.8. Стороны договорились, что сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, возможны лишь в случаях, оговоренных в ТК РФ. В других случаях работник вправе отказаться выполнить эти работы без угрозы дисциплинарного взыскания.

3.9. Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в праздничные и выходные дни производится работодателем с учетом мнения *первичной профсоюзной организации* и согласия работника.

3.10. Стороны признают работу в вечернее и ночное время неблагоприятной для человека и подлежащей компенсации в денежном выражении.

3.11. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов связанных со служебной командировкой. Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

3.12. Стороны договорились, что в связи со спецификой работы тренеров-преподавателей выезды их на УТС и соревнования за пределы Санкт-Петербурга являются прямым исполнением должностных обязанностей и служебными командировками не признаются.

3.13. В связи с круглосуточным пребыванием учащихся в училище, воспитатели могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 96 ТК РФ).

3.14. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству для каждого работника не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени

при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

3.15. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности). Поручаемая дополнительная работа может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 60.2 ТК РФ).

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Видами времени отдыха являются:

- перерыв в течение рабочего дня – не менее 30 минут, но не более 2 часов, который в рабочее время не включается;
- ежедневный отдых, продолжительность которого между окончанием работы и ее началом на следующий день не может быть менее 12 часов;
- выходные дни: при пятидневной работе – суббота и воскресенье, при шестидневной работе – воскресенье;
- нерабочие праздничные дни:

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.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями - Новогодними каникулами и Рождеством Христовым. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах шестом и седьмом части первой настоящего пункта, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

- отпуска.

4.2. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с *первичной профсоюзной организацией*, обязуются до 15 декабря текущего года утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков.

4.3. Продолжительность ежегодного отпуска для категорий работников составляет:

- директор, заместитель директора по спортивной работе, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, учителя, преподаватели, воспитатели, методисты, педагог-организатор - 56 календарных дней;
- тренеры-преподаватели, инструкторы - методисты - 42 календарных дня;
- другие работники училища - 28 календарных дней;
- работники училища- инвалиды – 30 календарных дней.

4.4. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительные отпуска:

- работникам, занятым на работах с неблагоприятными и вредными условиями труда (более 50 % рабочего времени) согласно Перечню должностей работников с неблагоприятными и вредными условиями труда - по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень должностей работников с неблагоприятными и вредными условиями труда, порядок, условия и

продолжительность предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается локальным нормативным актом Училища по согласованию с выборным профсоюзным органом.

- работникам, за ненормированный рабочий день - до 14 календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, порядок, условия и продолжительность предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается локальным нормативным актом Училища по согласованию с выборным профсоюзным органом;
- спортсменам-инструкторам – 4 календарных дня;
- тренерам-преподавателям – до 14 календарных дней. Порядок, условия и продолжительность предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается локальным нормативным актом Училища на основании служебных записок заместителя директора по спортивной работе - начальника спортивного отдела.

4.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска а, дополнительные отпуска по разным основаниям суммируются с ежегодным основным отпуском. Продолжительность основного и дополнительного отпусков максимальным пределом не ограничивается.

4.6. 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.

4.7. Работникам по их заявлениям предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

- работникам в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.8. Педагогическим работникам училища предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия предоставления данного отпуска закреплены в Положении и утверждены приказом Министерства образования РФ от 07.12.2000 № 3570.

5. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты

5.1. Оплата труда всех категорий работников училища, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, производится на основании Закона Санкт-Петербурга от

05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга». Особенности оплаты труда работников образования, здравоохранения, физической культуры и спорта, определяются Правительством Санкт-Петербурга в соответствии с Законом Санкт-Петербурга.

5.2. Установление и изменение систем и форм оплаты труда, материального поощрения, утверждение положений о премировании производятся работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.3. Доплаты, надбавки стимулирующего характера (за работу, не входящую, в круг основных обязанностей, за сложность, компетентность, напряженность, высокое качество работы, за работу во вредных, тяжелых, горячих условиях труда, в ночное время, за многолетний труд в училище и др.) определяются в соответствии с Положением «*О материальном стимулировании и иных выплатах работникам*» Учреждения, а также иными локальными нормативными актами Училища.

5.4. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за совмещение профессий (должностей) и т.д. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

5.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

5.6. Оплата труда лиц работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки или на других условиях определенных соглашением сторон.

5.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

5.8. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере – 35% часовой ставки (должностного оклада), по сравнению с работой в нормальных условиях.

5.9. Производить оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (в случае карантина, аварийной ситуации) в размере не ниже 100% среднего заработка работника. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от администрации и работника, за работниками сохраняется не менее двух третей должностного оклада. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.10. Работа по замещению уроков временно отсутствующих педагогических работников оплачивается с первого дня замещения по тарификации.

5.11. В случае отклонения от нормы часов труда, разрешить педагогическим работникам с их письменного согласия осуществлять работу по замещению в необходимом объеме.

5.12. При временном переводе по производственной необходимости на нижеоплачиваемую работу, не обусловленную трудовым договором, работникам производится доплата до среднего заработка по прежней работе.

5.13. Администрация обязана извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате указывается в расчетном листке, форма которого утверждена

работодателем.

5.14. Работнику при направлении его в служебную командировку работодатель выплачивает доплату до оклада, когда начисленный за время командировки средний заработок меньше текущей зарплаты.

При служебной командировке, как за границу, так и по России, работнику гарантируется возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, произведенных работником с разрешения директора училища. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются локальным нормативным актом Учреждения.

5.15. При служебной поездке, связанной с разъездным характером работы, работнику гарантируется возмещение расходов, связанных с данной поездкой по нормам расходов бюджетных средств, производимых при проведении спортивных мероприятий в Санкт-Петербурге, утвержденных Комитетом по физической культуре и спорту.

Расходы, превышающие размеры, установленные п.п. 5.14. и 5.15. настоящего коллективного договора, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются училищем за счет экономии средств, выделенных из бюджета Санкт-Петербурга на их содержание, а также за счет средств, полученных училищем от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.16. Выплата заработной платы производится 10 и 25 числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата.

5.17. Заработная плата, начисляемая работникам, выплачивается в банкоматах по пластиковым дебетовым банковским картам «ВТБ 24» ЗАО.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обеспечивает здоровье и безопасные условия труда работников. В связи с этим он, в частности, обязуется:

- за счет средств училища обеспечивать работников спецодеждой;
- производить стирку спецодежды работников столовой и медицинских работников;
- организовывать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;
- не допускать до работы лиц без предварительного медицинского осмотра;
- разрешать работникам посещение медицинских учреждений для проведения специальных обследований;
- рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ работника от прохождения обязательного медосмотра без уважительной причины;
- осуществлять обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда;

6.2. За нарушение работниками требований по охране труда предусматривается дисциплинарная ответственность.

6.3. Работодатель несет в установленном законодательством порядке материальную ответственность за ущерб, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.4. В случае гибели работника на производстве при наличии вины работодатель за счет училища выплачивает: членам семьи погибшего единовременное пособие сверх установленного действующим законодательством в размере годового заработка работника; организует и оплачивает расходы на погребение.

7. Социальные гарантии и льготы

- 7.1. Работодатель финансирует проведение спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий согласно плану, составляемому ежегодно *органом первичной профсоюзной организации* и утвержденному работодателем.
- 7.2. Работодатель обязуется предоставлять одному из родителей – работников училища, чьи дети идут первый раз в общеобразовательную школу, оплачиваемый день отпуска 1 сентября, не засчитывающийся в счет ежегодного оплачиваемого отпуска.
- 7.3. Работодатель обязуется предоставлять работникам, имеющим детей от 14 до 16 лет, возможность с учетом производственной необходимости в течение года брать отпуск в размере 1 недели без сохранения заработной платы.
- 7.4. Работодатель оказывает материальную помощь по заявлению работника из экономии фонда оплаты труда, при наличии денежных средств согласно Положения «О материальном стимулировании и иных выплатах работникам» Учреждения.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

- 8.1. Работодатель признает профсоюзный комитет общественным органом в училище, выполняющим функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора.
- 8.2. Локальные нормативные акты училища (приказы, распоряжения, положения и др.) по вопросам занятости, условиям труда, оплате, социально-трудовым вопросам разрабатываются с участием профсоюзного комитета и вводятся в действие с учетом мнения профкома.
- 8.3. Профком контролирует соблюдение работодателем трудового законодательства РФ, индивидуальных трудовых договоров, коллективного договора, правил по охране труда и иных локальных нормативных актов и внутренних документов училища.
- 8.4. Работодатель рассматривает письменные представления профкома об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, коллективного договора, локальных нормативных актов училища и в течение недельного срока после получения сообщает о результатах рассмотрения.
- 8.5. Работодатель рассматривает предложение профкома о наложении дисциплинарных взысканий к работникам, нарушающим трудовое законодательство РФ, коллективный договор и в недельный срок сообщает ему о принятых мерах.
- 8.6. Работодатель содействует деятельности профкома, создает условия для его работы и для ведения культурной и спортивно-оздоровительной работы среди работников училища и членов их семей.
- 8.7. Работодатель на основе личных заявлений работников бесплатно перечисляет на счет профкома платежным поручением членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы работников не реже 1 раза в месяц при сдаче документов в банковское учреждение на получение денег на заработную плату, а также отправляет в профком список работников, из заработка которых были удержаны взносы и суммы каждого удержания.
- 8.8. Профком по согласованию с Работодателем вправе проводить опросы работников с целью выяснения коллективного мнения по вопросам управления училищем, экономической, финансовой, кадровой и социальной политики администрации.
- 8.9. При участии в заседаниях профкома, конференциях, пленумах, съездах, созываемых профсоюзами, краткосрочной профсоюзной учебе работники освобождаются от работы с сохранением заработной платы.

9. Разрешение споров

- 9.1. Директор училища и профком пришли к взаимной договоренности о том, что в случае

возникновения спора или принятия одной из сторон решения по вопросу, отнесенному к совместной компетенции, с нарушением установленного в училище порядка в течение 7 календарных дней, после выдвижения претензии одной из сторон, проводятся взаимные консультации. Результаты оформляются протоколом. В случае не достижения взаимоприемлемого решения спор разрешается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

9.2. Принятые решения не должны противоречить действующему законодательству о труде и настоящему коллективному договору.

10. Добросовестное ведение коллективных переговоров

10.1. Стороны согласны осуществлять переговоры по заключению настоящего коллективного договора или по поводу исполнения настоящего договора на основе принципов социального партнерства, перечисленных в ст. 24 ТК РФ. Кроме того, Стороны обязуются вести дальнейшие коллективные переговоры на основе доброй воли. Соответственно следующие нарушения принципа доброй воли будут считаться нарушением настоящего договора:

- не обеспечение другой Стороны переговоров информацией, необходимой этой Стороне для участия в споре;
- сообщение заведомо ложных сведений, касающихся коллективных переговоров или коллективного спора;
- необоснованный отказ от более благоприятной для другой Стороны позиции в переговорах, не сопровождающийся равноценными уступками в каком либо ином вопросе, являющемся предметом разногласий между Сторонами;
- любые нарушения трудового законодательства, связанные с проведением коллективных переговоров и осуществлением коллективных трудовых споров.

10.2. В случае истечения срока действия настоящего коллективного договора в соответствии со ст.43 ТК РФ положения настоящей статьи считаются продленными и действующими до момента подписания нового коллективного договора между Сторонами либо истечения трех лет после окончания срока действия договора (в зависимости оттого, что наступит ранее).

11. Заключительные положения

11.1. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия настоящего договора в одностороннем порядке прекратить выполнение обязательств по настоящему договору.

11.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными решениями администрации и профкома с обязательным доведением до сведения работников.

11.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления училища, расторжения трудового договора (контракта) с директором училища.

11.4. Контроль над исполнением настоящего договора осуществляется подписавшими его сторонами.

11.5. Работодатель обязуется размножить текст коллективного договора и в месячный срок со дня подписания довести его до сведения каждого работника.

11.6. Настоящий коллективный договор заключен на срок до 31.12.2015 года и вступает в силу с 01 января 2013 года.

В документе прошито и
пронумеровано 10 (десять)
листов.

