

Директор краевого государственного бюджетного учреждения образования «Алтайский краевой информационно-аналитический центр»


Б.П.Овечкин
« 18 » апреля 2019 г.



Председатель Совета трудового коллектива краевого государственного бюджетного учреждения образования «Алтайский краевой информационно-аналитический центр»


Ю.В.Полянский
« 18 » апреля 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного учреждения образования
«Алтайский краевой информационно-аналитический центр»
на 2019-2022 гг.

Барнаул
2019

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЗЯ ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 95/15 ОТ 18.04.2019

1. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, регулиующими вопросы оплаты труда, приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 21.06.2018 № 37-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края, со спецификой деятельности «Деятельность по обработке данных, предоставление услуг по размещению информации и связанная с этим деятельность».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым работодателем, и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения, с целью повышения жизненного уровня работников на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- руководство учреждения в лице директора Овечкина Бориса Петровича, именуемого далее Работодатель
- работники организации в лице председателя совета трудового коллектива Полянского Юрия Васильевича, именуемого далее Совет.

1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.4. Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение Совета:

- по утверждению графика отпусков;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по распределению выплат стимулирующего характера.

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Советом.

1.6. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива. Решение признается полномочным при участии на собрании не менее 1/2 трудового коллектива.

1.7. Работодатель обязуется до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом КГБУО «АКИАЦ», коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и действующими в КГБУО «АКИАЦ».

1.8. Штат работников утверждается директором КГБУО «АКИАЦ», исходя из задач и специфики учреждения с учетом действующих нормативов.

1.9. Основные нормативные документы, регламентирующие деятельность учреждения, включая коллективный договор и Устав КГБУО «АКИАЦ», должны быть доступны для членов трудового коллектива у специалиста по кадрам.

2. Производственно-экономическая деятельность

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности деятельности, как источника экономической стабильности, и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

2.1. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность учреждения. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, оборудованием, материалами, и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.3. Совет трудового коллектива обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Сокращение численности или штата сотрудников учреждения, связанное с ликвидацией, реперофилерованием структурного подразделения, изменением форм собственности или его организационно-правовых форм, полным или частичным приостановлением работы может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 2 месяца, письменного уведомления Городского комитета профсоюза работников народного образования и науки РФ, служб занятости города и увольняемых работников.

3.2. С целью сохранения занятости штатных работников работодатель проводит анализ кадрового потенциала КГБУО «АКИАЦ», в том числе возрастного состава, уровня квалификации, результативности работы, текучести кадров и при сокращении рабочих мест в первоочередном порядке осуществляет ликвидацию вакансий, увольнение совместителей и временных работников. Наем рабочей силы приостанавливается до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники в соответствии с их квалификацией, за исключением случаев, отказа высвобождаемых работников от открывшихся вакансий.

3.3. Администрация и Совет проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, предусматривают комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, повышение квалификации, социальную защиту высвобождаемых работников.

3.4. Сотрудникам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется право отлучаться с работы с сохранением зарплаты на определенное время по согласованию с работодателем (до 10 часов в неделю) для поиска новой работы (за исключением категорий работников, чье отсутствие на рабочем месте повлечет срыв деятельности учреждения).

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

3.6. Помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), родители в неполных семьях, воспитывающие детей до 16 лет (детей инвалидов до 18 лет).

3.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4. Режим труда и отдыха

Работодатель и Совет договорились:

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. (Приложение № 1).

4.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, может применяться сокращенное рабочее время для некоторых категорий работников.

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- 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.

4.4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регулируется ст. 114-126 ТК РФ и устанавливается работодателем по согласованию с Советом и учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законами.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен на другой согласованный с администрацией срок (с преимуществом работника в выборе новой даты начала отпуска) в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала (ст. 124 ТК РФ).

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

4.5. Всем работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый - 1 календарный день при отсутствии в течение календарного года, предшествующего отпуску, дней нетрудоспособности.

Указанные отпуска могут суммироваться в течение календарного года с ежегодным основным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно.

4.6. Дополнительные свободные от работы и оплачиваемые дни, без присоединения к очередному отпуску, предоставляются в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье — 2 дня;
- для сопровождения детей – учащихся начальной школы в школу - 1 день;
- в связи с переездом - 1 день (но, не более 1 дня в году);
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) — 2 дня;
- празднование юбилея (50, 60 лет для женщин) и (50, 65 лет для мужчин) — 1 день;
- на похороны близких родственников (муж, жена, дети) — 2 дня;
- выпускной бал у детей работника - 1 день.

Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по согласию работодателя и работника (ст. 128, 263 ТК РФ).

4.7. Работники учреждения могут привлекаться к работам, не связанных с выполнением ими своих служебных обязанностей, определенных должностными инструкциями, только с

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. (Приложение № 1).

4.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, может применяться сокращенное рабочее время для некоторых категорий работников.

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- 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.

4.4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регулируется ст. 114-126 ТК РФ и устанавливается работодателем по согласованию с Советом и учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законами.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен на другой согласованный с администрацией срок (с преимуществом работника в выборе новой даты начала отпуска) в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала (ст. 124 ТК РФ).

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

4.5. Всем работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый - 1 календарный день при отсутствии в течение календарного года, предшествующего отпуску, дней нетрудоспособности.

Указанные отпуска могут суммироваться в течение календарного года с ежегодным основным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно.

4.6. Дополнительные свободные от работы и оплачиваемые дни, без присоединения к очередному отпуску, предоставляются в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье — 2 дня;
- для сопровождения детей – учащихся начальной школы в школу - 1 день;
- в связи с переездом - 1 день (но, не более 1 дня в году);
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) — 2 дня;
- празднование юбилея (50, 60 лет для женщин) и (50, 65 лет для мужчин) — 1 день;
- на похороны близких родственников (муж, жена, дети) — 2 дня;
- выпускной бал у детей работника - 1 день.

Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по согласию работодателя и работника (ст. 128, 263 ТК РФ).

4.7. Работники учреждения могут привлекаться к работам, не связанных с выполнением ими своих служебных обязанностей, определенных должностными инструкциями, только с

личного письменного согласия, что оформляется приказом по учреждению, в котором должен быть предусмотрен срок выполнения.

4.8. Согласно ст.101 ТК РФ отдельные работники могут работать в режиме ненормированного рабочего дня, когда они по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Дополнительные отпуска для таких работников предоставляются в соответствии со ст.119 ТК РФ по согласованному с Советом и утвержденному работодателем Перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2).

4.9. Согласно ст. 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, 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 дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

5. Оплата труда

Работодатель и Совет договорились:

5.1. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и формируется в соответствии с Положением об оплате труда краевого государственного бюджетного учреждения образования «Алтайский краевой информационно-аналитический центр».

5.2. Работодатель стремится обеспечить равную оплату за труд равной ценности (ст.22 ТК РФ), а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

5.3. Выплату заработной платы штатным работникам администрация обязуется производить путем перечисления на счет в банке не реже двух раз в месяц в установленные числа (3 и 18). При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

5.5. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива. О введении новых норм труда, изменении существенных условий труда, работники извещаются за 2 месяца.

5.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм 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 (ст.236 ТК РФ).

6. Условия и охрана труда.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами, «Соглашением по охране труда между администрацией и работниками краевого государственного бюджетного учреждения образования «Алтайский краевой информационно-аналитический центр» (Приложение 3) обязуется:

6.1. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные администрацией учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива.

6.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда с работниками на начало календарного года.

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья членов коллектива, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4. Обеспечить:

- право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ);

- выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

- условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и вести их учет.

6.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.8. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой.

6.9. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

6.10. Обеспечивать:

- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (ст.212 ТК РФ).

6.12. Осуществлять совместно с представителем Совета контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.13. Создавать условия для прохождения работниками ежегодной диспансеризации.

6.14. Председатель Совета трудового коллектива обязуется:

- осуществлять общественный контроль над состоянием условий охраны труда и выполнением администрацией своих обязанностей в соответствии со ст. 218 ТК РФ;

- участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда;

- оказывать практическую помощь членам коллектива в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти;

- обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7. Социальные гарантии

7.1. Порядок возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируется: Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об обязательном социальном стра-

ховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125 - ФЗ, Федеральным законом «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации о возмещении работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей» от 24 ноября 1995г. № 180 – ФЗ.

7.2. Работодатель и Совет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

7.3. Работодатель обязуется выплачивать единовременное вознаграждение (ценный подарок) при наличии экономии фонда заработной платы по смете учреждения:

– при увольнении работника из учреждения впервые в связи с уходом на пенсию по старости в размере 50% от Минимального размера оплаты труда;

– в связи с юбилейной датой рождения 50 лет (далее каждые 5 лет) - в размере 50% от Минимального размера оплаты труда;

– Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка в размере 50% от Минимального размера оплаты труда;

7.4. Ежегодно в канун Дня Учителя чествовать с вручением ценных подарков ветеранов учреждения, проработавших в учреждении не менее 10 лет, и ушедших из учреждения на пенсию (при наличии экономии фонда заработной платы).

8. Социальное страхование

8.1. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках.

9. Права и гарантии деятельности Совета трудового коллектива

9.1. Работодатель гарантирует Совету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Совет признает, что проведение собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Совет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

9.4. Совет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Совет содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в учреждении, профессиональному росту работников.

9.5. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов трудового коллектива, в том числе в судебных и иных государственных органах.

9.6. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

9.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

9.8. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор.

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других учреждений. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

10.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и нормативно-правовыми актами Алтайского края Комиссией по трудовым спорам краевого государственного бюджетного учреждения образования «Алтайский краевой информационно-аналитический центр» (Приложение 4)

11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

11.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

11.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с утвержденным планом;

- создавать условия для повышения квалификации работников не реже, чем один раз в пять лет;

- в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы, предусмотренные для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 — 176 ТК РФ.

12. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

12.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения учреждения для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора (ст.50 ТК РФ).

12.2. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ)

12.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

12.4. 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.

12.5. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся при необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными или иными нормативными актами, соглашениями.

12.6. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

12.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами

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

12.9. При установлении фактов нарушений выполнения положений коллективного договора, одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Перечень приложений к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
3. Соглашение по охране труда
4. Положение о комиссии по трудовым спорам.