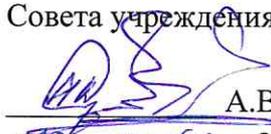


Представитель от трудового коллектива -
председатель
Совета учреждения


А.В. Дубовиков
«20» сентября 2023 г.

Представитель от работодателя -
директор ГОАУДО «Морской центр
капитана Варухина Н.Г.»

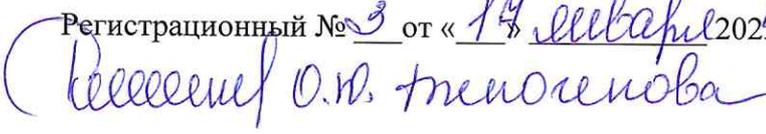

С.В. Ткаченко
«20» сентября 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного областного автономного учреждения дополнительного образования «Морской центр капитана Варухина Н.Г.» на 2023 - 2026 годы

Подписан представителями сторон
трудоу коллектива
«20» сентября 2023 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Администрации Великого Новгорода

Регистрационный № 3 от «14» сентября 2023 г.


г. Великий Новгород

2023

Настоящий коллективный договор (далее по тексту - КД) на 2023- 2026 годы - является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения между работниками государственного областного автономного учреждения дополнительного образования «Морской центр капитана Варухина Н.Г.» (сокращенно – ГОАУДО «Морской центр капитана Варухина Н.Г.») и работодателем, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий работников Учреждения.

СТОРОНАМИ НАСТОЯЩЕГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ЯВЛЯЮТСЯ:

Работодатель – государственное областное автономное учреждение дополнительного образования «Морской центр капитана Варухина Н.Г.» (сокращенно – ГОАУДО «Морской центр капитана Варухина Н.Г.») (далее – Учреждение), в лице директора, именуемый далее Работодатель;

Работники - в лице представителя, избранного работниками на общем собрании трудового коллектива, именуемого далее - Представитель.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Представителем Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора (далее по тексту – КД) является директор Учреждения, действующий на основании Устава государственного областного автономного учреждения дополнительного образования «Морской центр капитана Варухина Н.Г.».

1.2. Представителем интересов всех работников Учреждения во всех формах социального партнерства является Представитель, избранный работниками учреждения на общем собрании трудового коллектива.

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, работающих в нем на условиях трудового договора, в том числе и на тех, кто заключил трудовой договор о работе по совместительству и тех работников, которые поступят на работу после его заключения. Положения Коллективного договора обязательны для выполнения Работодателем и Работниками.

1.4. Работодатель признаёт Представителя - как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения и иными нормативно-правовыми актами.

1.5. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.6. Целью настоящего КД является обеспечение эффективной работы Учреждения, регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с

ними отношений, повышение уровня условий труда и жизни работников, разграничение прав и обязанностей.

1.7. Настоящий КД разработан и заключён равноправными Сторонами, добровольно, на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, закона о занятости населения в Российской Федерации, в целях соблюдения норм действующего законодательства Российской Федерации. Стороны обязуются выполнять условия КД, признавать и уважать права каждой из сторон.

1.8. В течение срока действия КД, Стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего КД, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим КД. Принятые сторонами изменения и дополнения к КД оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего КД и доводится до сведения работодателя.

1.9. Сторона КД, получившая предложение в письменной форме о начале переговоров, обязана вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием полномочных представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договора, контролю за его выполнением.

1.10. Коллективный договор Учреждения не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

1.11. В Коллективном договоре Учреждения, с учетом особенностей его деятельности и финансовых возможностей, могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, гарантии и преимущества для работников Учреждения, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым соглашением и региональным соглашением.

1.12. Стороны не вправе в течение срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений КД осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.14. При смене формы собственности Учреждения, КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания Сторонами направляется Работодателем, представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Отдел охраны труда и трудовых отношений комитета экономического развития и инвестиций Администрации Великого Новгорода.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Осуществлять согласованную политику по реализации действующих законов и иных нормативно-правовых актов, направленных на развитие Учреждения и социальную защиту работников Учреждения.

2.1.2. Осуществлять контроль целевого использования средств, выделяемых Учреждению, в соответствие с бюджетными ассигнованиями.

2.1.3. Считать, что Учреждение имеет право самостоятельно осуществлять финансово-хозяйственную деятельность, использовать по своему усмотрению в соответствии с Уставом Учреждения финансовые средства, закреплённые за ним учредителем или являющиеся их собственностью. Экономия средств по фонду оплаты труда может направляться на премирование, выплаты и оказание материальной помощи работникам Учреждения.

2.2. Стороны договорились в установленном порядке, в пределах их компетенции обращаться в Министерство образования Новгородской области для обеспечения:

2.2.1. Своевременного и полного выделения предусмотренных в местном бюджете и принятых во исполнение нормативных документов средств на оплату труда работников Учреждения, иных социальных выплат работникам Учреждения и обучающимся Учреждения, охрану труда и другие статьи расходов.

2.2.2. Разработки и осуществление мер по социальной поддержке работников Учреждения.

2.3. Руководитель Учреждения и профсоюзная организация Учреждения обмениваются оперативной информацией о задолженности по заработной плате работников Учреждения.

3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

3.1. Социальное партнёрство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников) и Работодателем, направленная на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

3.2. В целях развития социального партнёрства стороны настоящего КД обязуются:

3.2.1. Участвовать на равноправной основе в работе Комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнёрства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения КД.

3.2.2. Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам и социально-экономическому положению Учреждения, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Учреждения, проводить взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждения.

3.3. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

3.3.1. реорганизации или ликвидации Учреждения;

3.3.2. введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

3.3.3. профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

3.3.4. по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами РФ, учредительными документами Учреждения, Коллективным договором, отраслевым и региональным соглашениями.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовые отношения между работником Учреждения и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, отраслевым и региональным соглашениями, Коллективным договором, трудовыми договорами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.1.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников Учреждения по сравнению с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, отраслевым и региональным соглашениями, Коллективным договором.

4.1.3. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника Учреждения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Трудовой договор с педагогическим работником может быть заключен на срок реализации соответствующей образовательной программы. В таком случае, срочный характер трудовых отношений обусловлен исключительно ограниченным сроком реализации соответствующей образовательной программы.

4.1.4. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в то числе:

– об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

– об испытании с целью проверки соответствия работника Учреждения, поручаемой ему работ, при этом срок испытания не может превышать трех месяцев, а для

руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения — шести месяцев.;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось по целевому направлению или за счет средств Работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;

- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

- иные уточняющие условия.

4.2. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

4.2.1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

4.2.2. трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

4.2.3. документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа

4.2.4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

4.2.5. документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

4.2.6. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

4.2.7. справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с действующим законодательством не допускаются лица, имеющие соответствующее административное наказание.

4.3. Работодатель не вправе требовать от работника Учреждения выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), должностной инструкцией или Правилами внутреннего трудового распорядка, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

4.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

4.5. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, Приказом Минтранса РФ от 16 мая 2003 г. N 133 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта», Приказом Министерства образования и науки РФ № 536 от 11.05.2016 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", расписанием занятий, графиком несения вахт, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.6. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.7. Для педагогов дополнительного образования рабочее время устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ № 536 от 11.05.2016 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка предлагается, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

4.8. Рабочее время плавсостава устанавливается исходя из нормальной продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю, с учётом особенностей установленных Приказом Минтранса РФ от 16 мая 2003 г. N 133 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта».

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Работникам плавсостава за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период, включая работу в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставляются суммированные дни отдыха.

4.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, администрация имеет право привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Сверхурочной считается работа, производимая работником Учреждения по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника Учреждения продолжительности рабочего времени: ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работника Учреждения к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника Учреждения в случаях, предусмотренных частью второй статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника Учреждения.

4.11. Работники плавсостава обязаны выполнять объявленные капитаном работы на судне, выполнение которых требует вызова всего или части экипажа в помощь вахтенным (аварийные и авральные работы). Аварийные и авральные работы производятся по распоряжению капитана (командира, шкипера) судна в течение установленной и сверх установленной продолжительности рабочего дня.

4.12. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Для руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения по учебно-воспитательной работе, методиста Учреждения, педагогов дополнительного образования Учреждения – 42 календарных дня. Работающим инвалидам Учреждения – 30 календарных дней.

4.13. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков:

4.13.1. очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

4.13.2. право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью (графиком) предоставления отпусков (ст.122 ТК РФ);

4.13.3. отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по соглашению сторон, ежегодный оплачиваемый отпуск ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев, а также по их желанию в удобное для них время.

4.13.4. в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, при этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется;

4.13.5. запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам (ст.124 ТК РФ);

4.13.6. 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;

4.13.7. о времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала;

4.13.8. отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, при этом неиспользованная 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 (ст.125 ТК РФ);

4.13.9. при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ);

4.13.10. работникам плавсостава ежегодный отпуск предоставляется в межнавигационный период.

4.14. Порядок оплаты ежегодных оплачиваемых отпусков:

4.14.1. средний заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 последних месяцев работы, предшествующих моменту наступления отпуска;

4.14.2. оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ);

4.14.3. если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником;

4.14.4. при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные им в период работы отпуска;

4.15. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков при увольнении:

4.15.1. по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия), при этом днем увольнения считается последний день отпуска;

4.15.2. при увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора;

4.15.3. при предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое

заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст.127 ТК РФ);

4.15.4. лицам из числа плавсостава учреждения, задействованным в управлении судами, ремонте, обслуживании и участии в проведении иных технологических и иных операций на судах и причальной инфраструктуре, ином обеспечении безопасности судоходства, очередные ежегодные отпуска предоставляются только в межнавигационный период.

4.16. Порядок предоставления суммированных дней отдыха работникам плавсостава:

4.16.1. работникам плавсостава за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период, включая работу в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставляются суммированные дни отдыха;

4.16.2. суммированные дни отдыха предоставляются работникам плавсостава в течение учетного периода в межнавигационный период;

4.16.3. в случае производственной необходимости работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников и при условии письменного согласия работника может перенести использование суммированных дней отдыха за пределы учетного периода, но не более чем на один год;

4.16.4. очередность предоставления суммированных дней отдыха в межнавигационный период устанавливается работодателем;

4.16.5. в тех случаях, когда работнику плавсостава невозможно предоставление суммированных дней отдыха полностью, по письменному заявлению работника плавсостава неиспользованные дни отдыха могут быть заменены денежной компенсацией.

4.16.6. Компенсация за суммированные дни отдыха оплачивается в одинарном размере от должностного оклада работника Учреждения, установленного на момент увольнения.

4.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время следующим категориям работников:

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (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);

- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работники в возрасте до 18 лет;

- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста 14 лет;

- работник в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора, приостановленного на период прохождения военной службы по мобилизации или по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ, либо на период оказания добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ;

- работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР";

– граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);

– Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;

– категории работников, предусмотренные от 9 января 1997 г. № 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы";

– Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;

– ветераны боевых действий.

4.18. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника Учреждения может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.19. Продолжительность и время предоставления перерыва для отдыха и питания для работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.20. Работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в котором предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Работодатель учитывает профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации

4.21. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников:

4.21.1. объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения;

4.21.2. объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Учреждением;

4.21.3. учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (плавсостав), устанавливается работодателем в случае, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы;

4.21.4. при установлении педагогам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания направления в группах;

4.21.5. объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе

работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, групп;

4.21.6. учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.22. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ (ст.93 ТК РФ). Данное условие оформляется при приеме на работу - трудовым договором, - в иных случаях дополнительным соглашением к заключенному трудовому договору.

4.23. По заявлению работников Учреждения, на основании Трудового кодекса Российской Федерации работодатель может устанавливать режим гибкого рабочего времени и другие удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования Учреждения. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других) (ст.102 ТК РФ).

4.24. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

4.24.1. для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

4.24.2. для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

4.24.3. для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

4.24.4. для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

4.24.5. в иных случаях, установленных законодательством.

4.25. Работодатель предоставляет работникам Учреждения по письменному заявлению дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в следующих случаях:

4.25.1. для проводов детей в армию – 1 день;

4.25.2. для проводов в школу детей в первый учебный день сентября, обучающихся в 1 классах – 1 день, 2-3 классах - 0,5 дня;

4.25.3. в день рождения работника Учреждения – 0,5 дня;

4.25.4. в случаях смерти близких родственников (мать, отец, ребенок, сестра, брат, жена, муж) – 3 дня.

4.26. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

4.26.1. участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

4.26.2. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

4.26.3. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

4.26.4. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.26.5. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

4.26.6. в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.27. Работодатель вправе на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

4.27.1. работникам, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней;

4.27.2. случае тяжелого заболевания близкого родственника – до 3 дней;

4.27.3. по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам - продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.27.4. в иных случаях, предусмотренных настоящим законодательством.

4.28. Лица, из числа плавсостава, имеют право воспользоваться льготами, определёнными пунктами 4.25.1 – 4.25.3, 4.26.1 – 4.26.4, 4.27 только в межнавигационный период. Срок обращения сотрудника из числа плавсостава за предоставлением указанных отпусков без сохранения заработной платы, ограничивается только фактом окончания последней даты предоставления указанных отпусков не позднее первой даты начала навигационного периода.

4.29. Когда по условиям производства (работы) в учреждении или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год (ст.104 ТК РФ).

4.30. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

5. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Заработная плата руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и сотрудникам учреждения устанавливается и выплачивается на основании Положения об оплате труда ГОАУДО "Морской центр капитана Варухина Н.Г.", утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Выплата заработной платы производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет Работника, указанный в заявлении Работника. Заявление с реквизитами банковского счета передается Работником в бухгалтерию Работодателя.

5.3. Системы и формы оплаты труда устанавливаются Работодателем в соответствии с п.4 ст. 135 ТК РФ.

5.4. В случае задержки выплаты работникам Учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

6.1. Трудовым кодексом Российской Федерации на стороны трудового договора (работодателя и работника) возлагается обязанность возмещать причиненный друг другу материальный ущерб.

6.2. Материальная ответственность конкретизируется договором о материальной ответственности, заключаемым с работником.

6.3. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ущерба (ст. 233 ТК РФ).

6.4. Основным условием наступления материальной ответственности сторон трудового договора является наличие вины. Вина может быть признана стороной трудового договора добровольно, а при наличии спора – судом.

6.5. Материальная ответственность администрации Учреждения перед работником Учреждения осуществляется в соответствии со статьями 234, 235, 236 ТК РФ.

6.6. В соответствии со статьей 238 ТК РФ работник Учреждения обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Учреждения или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость

произвести затраты либо излишние выплаты средств Учреждения на приобретение или восстановление имущества.

6.7. За причиненный ущерб работник Учреждения несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ). Материальная ответственность в полном размере устанавливается в случаях, предусмотренных ст. 242-245, 277, 346 ТК РФ, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.8. Обязанность возмещения ущерба работником Учреждения возникает в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.9. Размер ущерба определяется по фактическим потерям, исходя из рыночных цен. Для установления размера ущерба создается комиссия по Учреждению с участием соответствующего специалиста Учреждения. От работника Учреждения берется объяснение в письменной форме по факту причиненного им материального ущерба.

7. ОХРАНА ТРУДА.

7.1. Работодатель в целях обеспечения охраны труда работников обязуется:

7.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

7.1.2. Обеспечивать и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

7.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.1.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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.

7.1.5. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

7.1.6. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.1.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по

защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.1.8. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.1.11. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.1.12. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.13. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.14. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

7.1.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.16. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого

представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.1.17. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.1.18. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2. Профсоюзная организация обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

7.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

7.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

7.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

7.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

7.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

8.1.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации;

8.1.3. Беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды;

8.1.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников;

8.1.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника;

8.1.6. Не препятствовать заболевшим работникам в рабочее время посещать медучреждения (врачи терапевтической и специализированной практики, стоматолог, сдача анализов, физиолечение и др.);

8.1.7. Выплачивать компенсацию, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) при увольнении Работника.

8.1.8. Производить выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы за поощрения, наличие высшего образования (педагогическому составу) и ученой степени.

8.2. При наличии финансовой возможности Учреждения (наличия прибыли, оставшейся у учреждения после уплаты обязательных платежей и осуществления расходов, обусловленных направлением основной уставной деятельности Учреждения, а также иных расходов) работодателем предусмотрены:

8.2.1. Выплата денежной премии к Дню основания учреждения (10 июня);

8.2.2. Выплаты материальной помощи по следующим основаниям:

8.2.2.1. При рождении ребенка;

8.2.2.2. При заключении брака;

8.2.2.3. В случае смерти работника или его близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей (опекунов));

8.2.2.4. В случае необходимости приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, в том числе связанных с продолжительной болезнью работника (более 1 месяца).

8.2.3. Величина выплат, предусмотренных пунктами 8.2.2.1 – 8.2.2.3, устанавливается на будущий календарный год приказом по Учреждению на основании решения комиссии по выплате заработной платы.

8.2.4. Величина выплаты, предусмотренной пунктом 8.2.2.4, устанавливается на основании решения комиссии по выплате заработной платы.

8.3. Для детей Работников Учреждения (при наличии финансовой или иной возможности):

8.3.1. В период каникул (летних и зимних), Работодатель, выделяет бесплатные места для отдыха в лагерях, в иных мероприятиях, которые он организует (для детей в возрасте от 9 до 17 лет включительно);

8.3.2. Выделяет денежные средства на приобретение новогодних подарков детям работников (до 15 лет включительно).

8.4. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе: по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

8.5. Молодыми Работниками считаются молодые рабочие и специалисты в возрасте до 30 лет. Работодатель дополнительно обеспечивает условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков), для чего проводит первоочередную специальную оценку условий труда женщин и подростков по условиям труда.

8.6. Работодатель может использовать денежные средства, поступающие от внебюджетной деятельности, на проведение среди работников Учреждения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, организовывать массовые мероприятия, выезды работников на экскурсии, туристические походы, спортивные мероприятия и т.п., в том числе использовать для этих целей транспортные средства находящиеся в оперативном управлении учреждения, как полностью за счет финансовых средств Учреждения, так и используя средства со финансирования со стороны работников Учреждения.

8.7. Все дополнительные социальные гарантии и компенсации, за исключением установленных законодательством Российской Федерации и субъектом Российской Федерации, исполнение которых обязательно, предоставляются работникам в зависимости от финансового положения Учреждения и наличия возможности выделения денежных средств на указанные нужды.

8.8. Работникам, регистрирующим брак, в течение года после регистрации брака предоставляется в день прохождения медицинского обследования по «Сертификату молодоженам «Репродуктивное здоровье» выходной нерабочий день с сохранением заработной платы.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года. Он вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока Стороны не заключат новый, не продлят (не изменят или не дополнят) настоящий, но на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

9.2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств, но вправе по взаимной договоренности, по предложению любой из Сторон вносить дополнения и изменения, которые оформляются приложением к коллективному договору и являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения работников Учреждения.

9.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей Сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии по разработке и заключению коллективного договора, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счёт организации на срок не более трёх месяцев в течение года (ст.39 ТК РФ).

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения всех работников в течение 10 календарных дней до его подписания.

9.5. Коллективный договор в течение семи рабочих дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Отдел охраны труда и трудовых отношений комитета экономического развития и инвестиций Администрации Великого Новгорода.

9.6. Вступление коллективного договора или дополнительного соглашения к коллективному договору в силу, не зависят от факта его уведомительной регистрации.

9.7. 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.

9.8. Инициатором по разработке и заключению нового коллективного договора, в связи с окончанием срока действия настоящего, может выступить любая из Сторон его заключивших, после чего Стороны обязаны начать коллективные переговоры в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

9.9. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны подписывают коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Не урегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться посредством проведения коллективного трудового спора, в предусмотренном законом порядке.