

**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬСТВА И
ПРОМСТРОЙМАТЕРИАЛОВ**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ЧОУ ДПО «Учебно-курсовой
Комбинат-ЖБК-1»**

на 2017-2020 годы

г. Белгород

Принят на общем собрании
трудового коллектива
«30» ЯНВАРЯ 2017г.
Протокол № 01

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и устанавливающий взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами, заключившими коллективный договор, являются:

- ЧОУ ДПО «Учебно-курсовой Комбинат-ЖБК-1» в лице директора Есиной Елены Викторовны, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель»;

- работники ЧОУ ДПО «Учебно-курсовой Комбинат-ЖБК-1», именуемые далее «Работники», в лице Председателя первичной профсоюзной организации ООО «Управляющая компания ЖБК-1» Виноградовой Елены Валентиновны, действующей на основании Устава профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов РФ, Положения о первичных профсоюзных организациях.

1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными Сторонами.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности;

- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Генерального отраслевого тарифного соглашения. В случае если стороны указанных соглашений внесут в его содержание существенные изменения, работодатель и профком обязуются провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации и ее структурных подразделений, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законом для его заключения.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, вносятся в коллективный договор только на основании утверждения при наличии соответствующего экономического обоснования.

1.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

Раздел 2. Оплата труда

2.1. Заработная плата выплачивается за первую часть месяца 30-го числа данного месяца. Зарплата за вторую часть месяца выплачивается 15 числа следующего месяца.

2.2. Не позднее, чем за день до выплаты заработной платы, работникам выдаются расчетные листы с указанием в них размера заработной платы, произведенных удержаний и прочих выплат.

2.3. Выплата заработной платы работникам производится непосредственно в их структурных подразделениях, в кассе или через банк.

2.4. Работодатель по письменным заявлениям работников, обязуется перечислить заработную плату, с учетом сроков ее выплаты, на указанные ими номера счетов в банке.

2.5. Работодатель по заявлениям работников может выдавать внеплановый аванс, сроком погашения на шесть месяцев. Максимальный размер внепланового аванса не может превышать размера трех среднемесячных заработков. Общая сумма выдаваемых авансов не должна превышать 10% от месячного ФОТ.

2.6. Система оплаты труда (повременная, повременно-премиальная, сдельная, косвенно-сдельная и др.) устанавливается по категориям работников (рабочие, служащие) на основании утвержденных Положений об оплате труда, являющихся приложением №1 к настоящему договору.

2.7. Заработная плата устанавливается не ниже размера величины прожиточного минимума для трудового населения Белгородской области (ст. 133 ТК РФ).

2.8. Тарифная сетка рабочих сдельщиков и повременщиков, устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом, согласно приложения №2.

2.9. В целях повышения уровня содержания заработной платы работодатель, с учетом мнения профсоюзного комитета не реже 1 раза в год, в зависимости от финансового состояния предприятия, производит корректировку тарифных ставок (окладов) работников в соответствии с официальным уровнем инфляции, установленным Правительством РФ.

2.10. Работникам организации устанавливаются доплаты к основной заработной плате:

- за совмещение профессий и должностей;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за высокие показатели в труде;
- за разъездной характер работ.

2.11. При освоении новых производств работникам устанавливается заработная плата не ниже средней заработной платы предшествующих периодов отчетного года.

2.12. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.13. Работникам, за исключением работников, получающих оклад

(должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которых они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение из расчета минимального размера оплаты труда установленного правовыми нормативными актами.

2.14. Размер суточных при командировках, как по территории Российской Федерации, так и за ее пределами устанавливается Положением о служебных командировках.

2.15. Работникам-наставникам, занимающимся подготовкой молодых кадров, устанавливается доплата к основной заработной плате на основании утвержденного Положения о наставничестве, являющимся приложением №3 к настоящему договору.

2.16. Компенсация за износ (амортизацию) инструментов работников, которые они используют для нужд организации, компенсация за использование личного автомобиля в служебных целях устанавливается работодателем по согласованию с работником и профсоюзным комитетом, если размер и порядок выплаты такой компенсации не установлены в соответствии с законодательством.

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет, в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

В случае изменения существенных условий труда стороны вносят дополнения в трудовой договор. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В случае несогласия работника трудовой договор прекращается по п. 7 ст. 77 ТК РФ.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (должностной инструкцией). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного ученического договора между работником и Работодателем.

3.4. При приеме на работу пенсионеров по возрасту, работодатель имеет право заключать с ними срочный трудовой договор на один год.

3.5. При расторжении трудового договора по соглашению сторон согласно ст. 78 ТК РФ работнику выплачивается выходное пособие.

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности штата, рассматриваются работодателем по соглашению с профкомом.

4.2. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать программы (мероприятия) по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организаций, сокращением объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

4.3. Ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться работодателем только после предварительного уведомления профкома (не менее чем за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

4.4. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается с соблюдением требований действующего законодательства об иностранных гражданах и с учетом мнения профкома.

4.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять в профком для согласования проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.6. Проведение сокращения штатов осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- предупреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- использование естественного сокращения рабочих мест (добровольное увольнение, уход на пенсию, увольнение нарушителей трудовой дисциплины, в соответствии с ТК РФ);
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

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

4.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники при равной производительности труда и квалификации (ст. 179 ТК РФ):

- лица предпенсионного возраста за пять и менее лет до пенсии;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- лица, в семье которых один супруг имеет статус безработного или пенсионера.

4.9. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись, не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время 4 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.10. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

4.11. Профком обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложением № 4), а также графиками сменности, с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. По согласованию с профкомом работники могут привлекаться к сверхурочным работам. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.3. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, являются приложением №5 настоящего договора.

5.4. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профкомом, регулируется графиком предоставления отпусков. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.5. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет

отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.6. Работник, по указанным ниже обстоятельствам семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием (первый раз) самого работника – 2 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких (мать, отец, родители жены, родители мужа, жена, муж, дети) – 2 дня;
- работникам, имеющих детей первоклассников 1 сентября – 1 день.

5.7. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется на срок не более 14 календарных дней в течении года по соглашению между работником и работодателем.

5.8. В структурных подразделениях предприятия с непрерывно действующим производством ведется суммированный учет рабочего времени.

5.9. В выходные и праздничные дни на предприятии ведется дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов. К дежурству привлекаются работники в соответствии с приказом работодателя.

5.10. Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в праздничные и выходные дни производится работодателем с учетом мнения профкома и с письменного согласия работников.

5.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска, определенные законодательством и настоящим коллективным договором.

Раздел. 6. Охрана труда

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и ответственные за осуществление должностные лица указаны в плане мероприятий по охране труда, являющимся приложением №8 настоящего коллективного договора.

6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормальных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе. Непосредственный руководитель подразделения, в котором трудится работник, обязан предоставить ему информацию не позднее следующего рабочего дня с момента сделанного запроса.

6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшему на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного и вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными Федеральными законами (приложение № 6).

6.4. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда рабочих мест, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Обязательной спецоценке условий труда подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения результатов специальной оценки условий труда рабочих мест согласовываются работодателем с профкомом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители профкома и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

6.5. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по производственной санитарии, противопожарной безопасности и охране труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

Периодичность проведения повторного инструктажа – не реже одного раза в 3 месяца.

6.6. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся согласно Приказа МЗ РФ.

6.7. Работодатель обеспечивает проведение за счет собственных средств предсменных, периодических внутрисменных и послесменных медицинских осмотров (тестирования) среди работников техногенноопасных объектов и объектов жизнеобеспечения на предмет употребления ими наркотических средств, психотропных веществ и алкоголя.

6.8. Работодатель обязуется на работе с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты согласно приложения № 7.

За счет средств предприятия производить замену спецодежды, спец обуви и СИЗ, пришедших в негодность не по вине работника, производить списание отслужившей срок или пришедшей в негодность до истечения срока спецодежды и спец. обуви без сдачи ее на склад.

6.9. На работе с вредными условиями труда выдавать молоко или денежную компенсацию по письменному заявлению работника согласно приложения № 8.

6.10. На работах, связанных с загрязнением или воздействием вредно действующих на организм веществ, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства согласно приложения № 10.

6.11. Работодатель обязуется за счет средств предприятия производить сушку, стирку, ремонт спецодежды и спец обуви.

6.12. Работодатель обязуется предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда:

- дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей согласно приложения № 5 настоящего договора.

6.13. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;
- организовать надомную работу для женщин, труд которых на предприятии временно не может использоваться;
- выделить рабочие места в структурных подразделениях предприятия исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

6.14. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодежи в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

6.15. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.16. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

6.17. При утрате трудоспособности в результате полученного на производстве несчастного случая, работнику в счет компенсации морального вреда производятся следующие выплаты: при легком вреде здоровью - 10000 рублей, в случае причинения вреда здоровью средней тяжести - 17000 рублей, в случае причинения тяжкого вреда здоровью - 25000 рублей.

6.18. Работодатель и профком обеспечивают выборы уполномоченных от профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают им необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных на

них обязанностей, в соответствии с «Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда».

6.19. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.20. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и профкома.

Работодатель и профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

7.1. Стороны договорились о предоставлении работникам дополнительных социальных льгот и гарантий согласно приложения № 12.

7.2. Объединенный профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить детей работников корпорации в возрасте до 14 лет новогодними подарками;
- обеспечить посещение культурно-массовых мероприятий (театры, музеи, кинотеатры, новогодние представления);
- обеспечить организацию туристических поездок с частичной оплатой стоимости из средств профбюджета;
- обеспечить посещение бассейнов с целью укрепления здоровья;
- обеспечить проведение медицинских профилактических мероприятий по предупреждению заболеваний и с целью оздоровления работников корпорации.

7.3. Работники, имеющие детей, обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря на летний период. Многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами, одиноким родителям гарантируется бесплатное получение путевки.

7.4. Работодатель обязуется выделять автобус по выходным дням для перевозки работников на садовые участки.

7.5. Объединенный профсоюзный комитет обязуется оплачивать из средств профбюджета автотранспортные услуги по заявке трудовых коллективов для туристических поездок в пределах области.

7.6. Объединенный профсоюзный комитет оказывает материальную помощь членам профсоюза по их заявлениям с ходатайством цехового комитета из профбюджета:

- на проведение работников, находящихся на лечении в лечебных заведениях до 400 рублей;
- в случае болезни, на лечение и приобретение медицинских препаратов до 3000 рублей.

7.7. В связи с технологическими особенностями и сменным графиком работы работодатель организует бесплатную перевозку работников до места работы и обратно.

7.8. С целью реализации программы ЗОЖ, приобщения работников корпорации к физкультуре и спорту на базе корпорации созданы физкультурно-оздоровительные комплексы, в которых имеют возможность заниматься все работники предприятия, независимо от трудового стажа.

7.9. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

7.10. В случае смерти работника или ветерана труда, ушедшего на пенсию с предприятия, работодатель предоставляет бесплатно семье автотранспорт, помещение столовой, по возможности, для поминального обеда, направляет работников для организации похорон, материальная помощь на похороны оказывается с приложением №12.

7.11. Объединенный профсоюзный комитет организует праздничные, корпоративные мероприятия:

- День труда (по итогам работы за истекший период);
- 23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая;
- День строителя;
- Новый год; Масленица, День защиты детей, День строителя и другие корпоративные праздники.

7.12. Моральное и материальное стимулирование работников корпорации, награждение отличившихся передовиков и ветеранов корпоративными наградами.

7.13. Администрация корпорации совместно с профсоюзным комитетом создают условия для развития и общения молодых работников корпорации, организуя Совет активной молодежи, поддерживают молодежные проекты, предложения, создают практические условия для их реализации.

7.14. Администрация корпорации совместно с профсоюзным комитетом создают условия для реализации программы среди работников корпорации по Здоровому образу жизни (ЗОЖ). Всячески способствуют пропаганде ЗОЖ внутри трудового коллектива, среди молодых специалистов Совета молодежи. Работникам, ведущим здоровый образ жизни, участвующих в реализации программы ЗОЖ ежегодно выплачиваются стимулирующие премии.

Раздел 8. Взаимные обязательства работодателя и профсоюзного комитета.

8.1. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации в реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие организации и структурным подразделениям, должностным лицам организации. Весь вновь принимаемый на работу управленческий персонал работодатель знакомит с деятельностью профсоюзной организации, ориентируя на социальное партнерство с профкомом.

8.2. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза на

основании письменных заявлений, в размере 1% согласно Устава отраслевого профсоюза.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- вести коллективные переговоры с работодателем на основе социального партнерства, взаимного уважения;
- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзом методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- осуществлять контроль за состоянием охраны труда, вести совместно с работниками отдела охраны труда и промышленной безопасности профилактическую работу по снижению травматизма;
- содействовать работодателю в вопросах устранения потерь рабочего времени, рационального использования трудовых ресурсов, развитию духа сопричастности каждого работника в жизни предприятия, повышения культуры производства;

8.4. Через средства информации профком вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.5. Члены профсоюзных органов, представители профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и срокам такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договоров, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий договора.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на отчетном собрании перед трудовым коллективом.

С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников на собраниях в трудовых коллективах, через внутреннюю периодическую печать.

9.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативно-правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

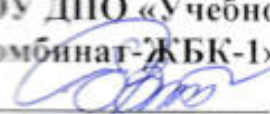
9.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течении семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.8. Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации.

9.9. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором.

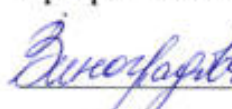
9.10. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

Директор
ЧОУ ДПО «Учебно-курсовой
Комбинат-ЖБК-1»
 Е. В. Есина

«30» января 2018

Председатель объединенного
профсоюзного комитета

 Е. В. Виноградова

«30» января 2018

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

13 (тринадцать) штук

Должность пр.б.к. *Инженер*

Подпись *С.М. Дина*

« 30 » апреля 20 18 г.

Учебно-курсовой кабинет № 10

Безусловное учреждение профессионального образования

БЭИ (Белорусское государственное высшее учебное заведение)