


СОГЛАСОВАНО  
от работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
АО «Оренбургские минералы»


УТВЕРЖДАНО  
от работодателя:  
Директор ЧУ ДПО Учебный  
центр «Оренбургские минералы»

  
« 05 » \_\_\_\_\_ Шадрова В.И. \_\_\_\_\_ 2015 г.

  
« 05 » \_\_\_\_\_ Д.А. Жукова \_\_\_\_\_ 2015 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Частного учреждения**  
**дополнительного профессионального образования**  
**Учебный центр «Оренбургские минералы»**  
**на 2015 -2018 гг.**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду 2134, 2134  
(указать наименование органа)

Исключено п-на ч  
№ 33 от « 08 » июня 2015 года  
  
С.И. Князева  
и.о.

## Содержание

№	Наименование разделов	№ стр
1	Общие положения	3
2	Оплата труда, гарантии и компенсации	3-5
2.2	Гарантии и компенсации	
2.3	Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости	5-7
3	Рабочее время и время отдыха	7
4	Трудовой распорядок, дисциплина труда, материальное поощрение	7-8
5	Охрана труда	8-9
6	Социальные гарантии, льготы, компенсации	9
7	Гарантии деятельности профсоюзной деятельности	9-11
8	Защита трудовых прав, рассмотрение трудовых споров	11
9	Заключительные положения	12
10	Перечень приложений к коллективному договору	
11	Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка Частного учреждения дополнительного профессионального образования Учебный центр «Оренбургские минералы»	13-22
12	Приложение № 2 Положение об оплате труда и материальном стимулировании (премировании) работников Частного учреждения дополнительного профессионального образования Учебный центр «Оренбургские минералы»	23-30
13	Приложение № 2А Перечень производственных упущений, за которые премия (вознаграждение) не выплачивается полностью или частично	31
14	Приложение № 3 Положение о порядке ведения переговоров между представителями работников и работодателя о заключении, изменении и дополнении коллективного договора	32-35
15	Приложение № 4 Перечень должностей с ненормированным рабочим днём	36
16	Приложение № 4 А Перечень должностей с ненормированным рабочим днём, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск	36
17	Приложение № 5 План мероприятий по улучшению условий и охраны труда в ЧУ ДПО Учебный центр «Оренбургские минералы» на 2015 год	37-39

## **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в частном учреждении дополнительного профессионального образования Учебный центр «Оренбургские минералы» (далее - ЧУ ДПО Учебный центр «Оренбургские минералы») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

### **1.1. Сторонами настоящего Договора являются:**

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора ЧУ ДПО Учебный центр «Оренбургские минералы» - Жукова Дина Андреевна.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителей- председателя профсоюзного комитета – Щадровой Веры Ивановны.

### **1.2. Ведение коллективных переговоров**

Право на ведение коллективных переговоров принадлежит обеим сторонам социального партнёрства. Коллективные переговоры проводятся как для заключения коллективного договора и соглашения любого вида, так и для внесения в действующие акты (Коллективный договор) дополнений и изменений. Правила и порядок ведения коллективных переговоров предусматриваются (Приложения № 3 к настоящему Коллективному договору ЧУ ДПО Учебный центр «Оренбургские минералы»).

### **1.3. Предмет Договора**

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, обучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

## **Раздел 2. Оплата труда, гарантии и компенсации**

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. В учебном центре применяется повременно- премиальная система оплаты труда.

2.1.3. Оплата труда (кроме директора учебного центра, оплата труда которого осуществляется на основании заключённого с ОАО «Оренбургские минералы» трудового контракта) работникам, которым установлены должностные оклады и выплаты стимулирующего характера, проводится согласно штатному расписанию. Должностные оклады согласовывается с Учредителем на каждый год (бюджет учебного центра).

2.1.4. Выплачивать заработную плату работникам учебного центра не реже чем два раза в месяц (не позднее 10 числа месяца следующего за отчётным, авансирование работников не позднее 25 числа расчётного месяца). Выплата заработной платы производится в кассе учебного центра либо перечислением на лицевой счёт работника открытый в сберегательном банке за счёт работодателя.

2.1.5. Премирование работников за основные результаты деятельности осуществляется ежемесячно в пределах средств, предусмотренных фондом заработной платы на эти цели, при

условии выполнения показателей премирования. Показатели, размеры и условия премирования за месяц, квартал, год отражены в Положении об оплате труда и материальном стимулировании (премировании) работников (Приложение № 2 настоящего коллективного договора).

2.1.6. Работодатель оставляет за собой право не выплачивать работнику премию за месяц, квартал, год, выполнение производственных показателей (за счёт экономии фонда заработной платы) полностью или частично по основаниям, указанным в приложении № 2 А.

2.1.7. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несёт ответственность, предусмотренную действующим законодательством (статья 236 Трудового Кодекса РФ).

2.1.9. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового Кодекса РФ).

2.1.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника.

2.1.11. Доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение установленного объема работ устанавливаются со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ. Конкретный размер доплаты работнику определяется приказом директора, но не более 50% должностного оклада, либо фиксированной суммой. При ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем подпункте. В случае принятия директором Учебного центра решения об уменьшении или отмене доплат работник подлежит уведомлению в письменной форме не позднее, чем за месяц до предполагаемой отмены или уменьшения таких доплат.

## **2.2. Гарантии и компенсации**

2.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, оплата проживания, суточные в размере 500 рублей. При выезде в города Федерального значения размер суточных определяется приказом по учебному центру.

2.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступавшим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 173-177).

2.2.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, не предусматриваются.

2.2.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, предусмотренное законодательством Российской Федерации (ст. 178-181 Трудового Кодекса РФ).

2.2.5. Другие гарантии и компенсации применяются в организации в соответствии с законодательством Российской Федерации (глава 28 Трудового Кодекса РФ)

### **2.3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

2.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

2.3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов услуг, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

2.3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, имеют категории, предусмотренные в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации.

### **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.**

3.1. Инженерно-техническим работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходные дни: суббота, воскресенье.

3.2. Педагогическим работникам Учебного центра устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: 36 часов. Выходные дни: суббота, воскресенье.

3.3. Работникам предприятия предоставляются перерывы для отдыха и питания, которые не включаются в рабочее время. Время перерывов для отдыха и питания установлено Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4. Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени для сверхурочной работы и если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается в случаях, предусмотренных законодательством. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается в приложении № 4 настоящего Коллективного договора.

3.5. По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по трудовому договору по иной должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

3.6. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим Работодателем для работы в условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырёх часов в день и 16 часов в неделю.

3.7. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или иного токсического опьянения, работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день.

Работодатель также обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;

- в других случаях, предусмотренных законодательством.

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

3.9. Педагогические работники, равно как и любые другие работники, имеют право на отдых, обеспечиваемый в т.ч. предоставление отпусков. Общий период ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников, исключение педагогические работники, составляет 28 календарных дней. Ежегодно оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Согласно ст. 334 ТК РФ, ч.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном Минобрнауки России (ст. 335 ТК РФ, ч.5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

3.10. Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.11. Предоставлять работникам ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета, а также с учётом необходимости обеспечения нормального хода работы организации и благоприятных условий работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

3.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днём. Перечень должностей с ненормированным рабочим днём, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск, определён приложением № 4А к Коллективному договору ЧУ ДПО Учебный центр «Оренбургские минералы».

3.13. Предоставлять работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

#### **Раздел 4. Трудовой распорядок, дисциплина труда, материальное поощрение.**

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт организации, обязательный для исполнения всеми работниками организации, регламентирующий порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

4.1. Работодатель может поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в виде объявления благодарности, выдачи премии, награждения ценным подарком, почетной грамотой.

4.2. В Учебном центре применяется система материального поощрения (премирования) при наличии денежных средства в организации в соответствии с "Положением об оплате труда и материальном стимулировании (премировании) работников ЧУ ДПО Учебный центр «Оренбургские минералы»".

4.4. О поощрении работника(ов) издаётся приказ. При применении мер поощрения применяется сочетание морального и материального стимулирования труда.

4.5. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

4.6. За допущенные производственные упущения, перечень которых определяется настоящим Коллективным договором, работодатель имеет право лишить полностью или частично работника, допустившего нарушения, премии за основные результаты деятельности.

#### **Раздел 5. Охрана труда**

5.1. Учебный центр строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

5.2. Каждый работник имеет право на получение достоверной информации от администрации Учебного центра об условиях труда на его рабочем месте. Для получения информации работник обращается к директору Учебного центра.

5.3. Администрация ЧУ ДПО Учебный центр «Оренбургские минералы» разрабатывает ежегодные планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 5).

5.4. Учебный центр обязуется:

- обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- обеспечить за счёт собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников (ст. 212 Трудового Кодекса РФ);

- осуществлять социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

5.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве, интересы работников по вопросам условий и охраны труда;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, пострадавшим от несчастных случаев;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

5.6. Работники Учебного центра обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (при необходимости), проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

- извещать немедленно директора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учебном центре, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (ст. 214 Трудового Кодекса РФ);

- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений (ст. 379 Трудового Кодекса РФ).

## **Раздел 6. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

6.1. При рождении ребёнка родителям выплачивается единовременное пособие, предусмотренное законодательством.

6.2. Работникам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по согласованию с администрацией Учебного центра предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на срок до 14 календарных дней в году (ст. 263 Трудового Кодекса РФ).

6.3. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время, на основании справки либо другого документа от врача и заявления о необходимости в это время идти на приём к врачу.



6.4. Женщины, имеющие детей в возрасте от 3-х до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), не привлекаются к сверхурочным работам без их согласия.

6.5. Предоставлять матерям и другим лицам, воспитывающих детей, школьников младших классов однодневный оплачиваемый отпуск в день знаний- 1 сентября.

6.6. Выделять денежные средства, за счёт средств предприятия, на покупку новогодних подарков детям сотрудников в возрасте от 0 до 14 лет включительно.

6.7. Предоставлять для оздоровления работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении по результатам периодических медицинских осмотров, путевок в санаторий- профилакторий за счёт средств Учредителя (по согласованию).

## **Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

Работодатель обязуется:

7.1. Перечислять на профсоюзный счёт ежемесячно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.3. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учебного центра. Выделять для этой цели помещение в порядке и сроки, согласованные обеими сторонами.

## **Раздел 8. Защита трудовых прав, рассмотрение трудовых споров.**

8.1. В случае возникновения между работником и работодателем разногласий по вопросам применения законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, также коллективного договора, трудового договора, в том числе об установлении, изменении индивидуальных условий труда, указанный трудовой спор подлежит рассмотрению в специально созданной комиссии по трудовым спорам.

8.2. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников избираются общим собранием работников ЧУ ДПО Учебный центр «Оренбургские минералы» в количестве 3 человек. Представители работодателя назначаются в комиссию директором в количестве 3 человек.

8.3. Члены комиссии по трудовым спорам избираются на весь срок полномочий. При выбытии отдельных членов КТС они подлежат замене другими в установленном порядке.

8.4. Сроки полномочий комиссии по трудовым спорам - в течение действия настоящего Коллективного договора.

8.5. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

8.6. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам в том случае, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией ЧУ ДПО Учебный центр «Оренбургские минералы» (работодателем). В случае несоблюдения работником настоящего пункта разногласия, возникшие между работодателем и работником, не подлежат рассмотрению комиссией по трудовым спорам.

8.7. Комиссия по трудовым спорам рассматривает споры о переводах на другую работу, изменении условий трудового договора, об индивидуальном режиме рабочего времени, о продолжительности и использовании работником полагающегося ему отдыха, в

том числе отпуска, наложение дисциплинарных взысканий, об оплате труда, другие споры, связанные с применением к работнику условий труда, установленных законодательством, коллективным договором, а также с соблюдением условий трудового договора. Исключение составляют индивидуальные трудовые споры, непосредственно подведомственные суду.

8.8. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу. Придя к выводу о том, что давностный срок пропущен работником по неуважительной причине, комиссия по трудовым спорам отказывает в удовлетворении его требований.

8.9. Журнал регистрации заявлений о рассмотрении трудовых споров, поступающих в комиссию по трудовым спорам, ведётся секретарем комиссии в произвольной форме, однако в нем отмечаются: фамилия заявителя, предмет спора, даты поступления заявления и его разрешения.

8.10. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

8.11. О времени рассмотрения поступившего заявления комиссия по трудовым спорам в письменной форме извещает заинтересованного работника и администрацию.

8.12. Заседание является открытым, за исключением случаев, когда против этого возражает заявитель.

8.13. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

8.14. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Трудовым Кодексом РФ.

8.15. Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии директор обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

8.16. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

8.17. На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, в котором кратко фиксируются вопросы, связанные с рассмотрением трудового спора, и который подписывается председателем комиссии.

8.18. Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

8.19. В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- наименование организации, фамилия, имя, отчество должностное или специальность обратившегося в комиссию работника;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон или иной нормативный правовой акт);

- результаты голосования.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и директору в течение трех дней со дня принятия решения.

8.20. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней с момента вступления решения комиссии по трудовым спорам в силу.

8.21. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его на рассмотрение в суд.

8.22. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

8.23. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

### **Раздел 9. Заключительные положения.**

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном в приложение № 3 «Положение о порядке ведения переговоров между представителями работников и работодателя о заключении, изменении и дополнении коллективного договора».

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

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в соответствии со статьёй 51 Трудового Кодекса РФ. 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.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (глава 9 Трудового Кодекса РФ «Ответственность сторон социального партнёрства»).

9.5. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учебного центра.

9.7. При приёме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.8. Настоящий Договор заключён сроком на 3 (три) года и вступает в силу с 01 сентября 2015 года.

**Примечание.** При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иными нормативными правовыми актами.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ 2015 – 2018гг.  
Частного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
Учебный центр  
«ОРЕНБУРГСКИЕ МИНЕРАЛЫ»**

Стороны заключили настоящее дополнительное соглашение №1 о продлении срока действия коллективного договора между работодателем - ЧУ ДПО Учебный центр «Оренбургские минералы» в лице директора Байменовой А.К. с одной стороны, и работниками ЧУ ДПО Учебный центр «Оренбургские минералы» в лице председателя профсоюзного комитета Щадровой В.И., с другой стороны

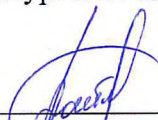
1. Стороны договорились, что срок действия коллективного договора, заключенного на 2015-2018гг., продлевается на 1 год с 06.06.2018г. по 05.06.2019г.

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу 25 июня 2018 года.

4. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора на 2015 – 2018 гг. ЧУ ДПО Учебный центр «Оренбургские минералы».

**Представитель работодателя**

Директор ЧУ ДПО Учебный центр  
«Оренбургские минералы»

  
« 25 » 06



Байменова А.К.

2018 года

**Представитель работников**

в лице председателя  
профсоюзного комитета  
АО «Оренбургские минералы»»

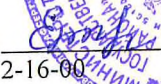


Щадрова В.И.

2018 года

Дополнительное соглашение № 1 к коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в ГКУ «ЦЗН Ясненского района»

Регистрационный номер 667 от 05 июля 2018 г.

Инспектор  Ермыкбаева Жамиля Асылбековна  
тел. 8(35368) 2-16-00

