

От работодателя:

Директор

ФАУ «Тверской ЦПИК»

А.В. Лебедев

“ 07 11 2015 г.



## Коллективный договор

Федеральное автономное учреждение «Тверской центр подготовки и повышения квалификации кадров Федерального дорожного агентства» ФАУ «Тверской ЦПИК»

наименование организации

на 2015-2018 годы

указать срок действия не более трех лет

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – Федеральное автономное учреждение «Тверской центр подготовки и повышения квалификации кадров Федерального дорожного агентства» ФАУ «Тверской ЦПИК» представленное в лице директора Лебедева Антона Валерьевича, именуемое далее "Работодатель", и

работники организации, именуемые далее "Работники", Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её 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.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, признавать доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. Стороны настоящего договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель обязуется:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работников сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработка плата;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;

**Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.5. Коллективный договор заключен на **три года** и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые с каждым из работников.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

## **2. ОПЛАТА ТРУДА**

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе "Положения об оплате труда", являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора (приложение № 1).

2.2. Работодатель обязуется выплачивать работникам, выполняющим установленную норму выработки (времени) и свои должностные обязанности, заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже установленной.

2.3. Стороны договорились, что заработка плата руководящих работников не может превышать среднюю заработную плату по организации более чем в 5 раз.

2.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.5. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан оплачивать им работу по присвоенному им разряду.

2.6. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее 25% тарифной ставки (должностного оклада).

2.7. Отдельным работникам устанавливаются надбавки в размере не менее 10% тарифной ставки (оклада) за профессиональное мастерство, классность, наличие ученого или почетного звания, за добросовестное отношение к вверенной технике и работе, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за напряженность в труде, за ненормированный рабочий день.

2.8. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 50% тарифной ставки (оклада).

2.9. Стороны признают, что работники, систематически работающие в вечерних иочных сменах, а так же работники с ненормированным рабочим днем, должны получать дополнительную компенсацию возмещение или обеспечение питания в полном объеме и особые бытовые условия

Работникам, проработавшим не менее 50 процентов вечерних илиочных смен в рабочем году (не менее 60 вечерних или 40 очных смен) или дней превышающих норму 8 часового рабочего дня, по итогам работы за год, выплачивается компенсация в размере не менее 40% среднего заработка.

2.10. На весь период освоения нового производства (продукции) за работником сохраняется его прежняя заработка плата.

2.11. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников, выплачивается компенсация в течение 3-х месяцев с тем, чтобы их заработка равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

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

2.13. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение двух месяцев со дня перевода.

2.14. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся, по их заявлению, на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

2.15. Все время работы в сверхурочное время оплачивается работникам в двойном размере.

2.16. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается из расчета 2,5- кратных сдельных расценок, часовой или дневной ставки.

2.17. Времяостоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о началеостоя (в том числеостоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда), оплачивается из расчета среднего заработка работника.

2.18. Времяостоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о началеостоя, оплачивается в размере не менее 75% среднего заработка приостоя продолжительностью до 5 рабочих дней, и не менее 70% среднего заработка пристоя продолжительностью свыше 5 рабочих дней.

2.19. Работникам организации выплачивается вознаграждение по итогам работы за период и в прочих случаях в соответствии с положением о материальном стимулировании (см. Приложение 2).

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы, систематически проводить аттестацию рабочих мест (план-график проведения аттестации рабочих мест приводится в приложении № 3).

2.20. Заработка плата выплачивается два раза в месяц в кассе организации.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам по требованию за день до выдачи последней заработной платы за прошедший месяц.

По письменному заявлению работников Работодатель обязуется перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

2.21. Заработка плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 1 день до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.22. Компенсация за износ (амортизацию) инструментов работников, которые они используют для нужд организации, компенсация за использование личного автомобиля в служебных целях устанавливаются Работодателем по соглашению с работником.

2.23. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за четыре дня до увольнения.

3.3. 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. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

3.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за неделю с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.6. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.6.1. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей профессионального роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем.

3.6.2. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в организации вакансий.

#### **4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизаций, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем. Работодатель обязуется разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организаций, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

4.2. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства.

4.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять работникам организации 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.

4.4. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая 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;
- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

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

4.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, а работники, имеющие стаж работы в данной организации более 20 лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за 3 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 3-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.7. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – работу, требующую более низкой квалификации.

4.8. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

4.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель, с письменного согласия работника, имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в 40 часов в неделю. Но в связи с производственной необходимостью допускается ненормированность рабочего дня на всех предусмотренных условиях. Выходные дни предоставляются работникам в субботу и воскресенье. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа руководителя. Работа в выходной день оплачивается в 2-кратном размере или компенсируется одним дополнительным неоплачиваемым днем отдыха.

5.3. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-до достижения ими возраста 14 лет предоставляется два дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- работникам, совмещающим работу с учебой, – один день в месяц.

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час – для всех работников;
- на два часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке ~~пред~~ праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.5. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.6. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем – от 5 до 14 дней;
- работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т.п.), – 3 дня;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), – 5 дней.

5.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели.

5.8. 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.

5.9. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.10. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием работника – 5 дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 5 дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 дней;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 дня.

## 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие

производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест устанавливаются Работодателем.

6.3. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственный санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.4. Работодатель осуществляет систематическое пополнение аптечек первой помощи в структурных подразделениях организации, для работников с ненормированным рабочим днем предусматриваются особое обеспечение медикаментами и средствами личной гигиены.

6.5. Работодатель обеспечивает страхование работников от несчастных случаев на условиях и в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

6.6. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применялись бы меры морального и материального поощрения. Указанные работники представляются к поощрению руководством своего подразделения ежегодно до 15 января.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

7.1. Работодатель оказывает содействие работникам в освоении земельных участков, строительстве садовых домиков (транспортом, материалами, путем выдачи ссуды).

7.2. Работникам организации при необходимости предоставляются следующие виды ссуд с утверждения наблюдательным советом:

- на приобретение дорогостоящих товаров – на срок 2 года и в размере до 20000 рублей;
- на обзаведение молодым семьям – на срок 3 года и в размере до 15000 рублей;
- на приобретение жилья – на срок до 10 лет и в размере до 1000000 рублей.

7.3. Работодатель на свое усмотрение может оказать материальную помощь работникам:

- к ежегодному отпуску – в размере одного оклада;
- в связи с рождением ребенка – в размере трех окладов;

- в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой – в размере 0,5 оклада;
- в связи с поступлением ребенка в школу – в размере 20% оклада;
- в связи со смертью близких родственников – в размере 1 оклада;
- в связи с длительной болезнью работника – в размере до 6 окладов;
- в связи с другими особыми обстоятельствами – по заявлению сотрудника и решению руководителя.

7.4. Работодатель выделяет материальную помощь на похороны в размере 10000 рублей семьям неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации более 15 лет, и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации.

7.5. Работникам организации, с ненормированным рабочим днем нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, оплачивается 50% полной стоимости путевок на усмотрение руководителя.

7.6. Работникам, имеющим детей, компенсируется 25% стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря, многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами, одиноким родителям – 50% стоимости путевки.

Работодатель обязуется выплачивать компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3-х лет, в размере не менее 50% МРОТ.

7.7. Работодатель по мере возможности обеспечивает детей работников новогодними подарками и подарками по другим поводам и событиям, по решению руководителя, а так же билетами на новогодние представления а так же по возможности на прочие мероприятия, по решению руководителя, бесплатно.

7.8. Премирование работников и оказание бесплатных услуг по организации торжеств в связи с юбилейными датами со дня рождения, годовщинами продолжительной работы в организации, уходом на пенсию – осуществляются по заявлению сотрудника и решению руководителя в размере одного оклада.

7.9. Работодатель обеспечивает работников с ненормированным рабочим днем обязательным питанием и выплачивает компенсацию стоимости затрат на бакалею продукты напитки средства личной гигиены прочие нужды и посуду за каждый отработанный день сверх нормы на основании заявления сотрудника о необходимости работы сверх нормы и решения руководителя.

7.10. Работодатель организует перевозку до места работы и обратно иногородних работников, а так же проживание этих сотрудников по решению руководителя

7.11. Работодатель создает следующие условия для занятий работниками физкультурой и спортом: приобретение спортивных тренажеров, аренда дорожки в плавательном бассейне и др.

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников в 5-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

8.2. Работодатель систематически проверяет выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в полугодие отчитываться о выполнении коллективного договора на конференции работников.

8.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

8.6. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- двух месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Приложения:

- 1) Положение об оплате труда;
- 2) Положение о материальном стимулировании;
- 3) План-график проведения аттестации рабочих мест

Разработано

Заместитель директора по экономике и финансам  
Климинченко Е.Ю

Лист ознакомления с коллективным договором ФГАОУ ДПО «Тверской ГИИ

№ п/п	ФИО	Должность	Пометка
1.	Богданова Наталья Владимировна	уборщица	
2.	Бойко Иван Николаевич	мастер вождения	30.08.16
3.	Бурова Наталья Александровна	бухгалтер-кассир	Нач - 23.11.2016
4.	Виноградов Евгений Васильевич	сторож	
5.	Волков Максим Анатольевич	мастер вождения	24.08.16
6.	Григорьева Анна Алексеевна	зам. гл. бухгалтера	17.08.2016
7.	Гуняев Валерий Анатольевич	сторож	Рук 25.08.16
8.	Гусев Виктор Иванович	преподаватель	
9.	Егорова Марина Владимировна	уборщица- дворник	25.08.16 Егор -
10.	Жуков Александр Владимирович	ст. мастер по гаражу	25.08.16 Нач
11.	Иванов Вячеслав Семенович	мастер вождения	24.08.16 Рук
12.	Казачкова Светлана Александровна	секретарь	25.08.2016 Нач
13.	Кириленко Николай Игоревич	автослесарь	25.08.2016
14.	Климинченко Елена Юрьевна	гл. бухгалтер	01.11.16 Нач
15.	Комаров Валерий Иванович	мастер вождения	24.08.2016 Нач
16.	Костин Александр Александрович	сторож	
17.	Кузин Юрий Владимирович	мастер вождения	24.08.2016
18.	Лебедев Антон Валерьевич	директор	
19.	Марков Владимир Николаевич	мастер вождения	24.08.2016
20.	Мартынов Алексей Сергеевич	мастер вождения	25.08.2016
21.	Медведков Алексей Анатольевич	мастер вождения	24.08.2016
22.	Мирошников Владимир Сергеевич	преподаватель	
23.	Михайлов Алексей Борисович	преподаватель	26.08.16 Нач
24.	Михайлов Николай Николаевич	мастер вождения	24.08.2016
25.	Мухин Анатолий Петрович	сторож	24.08.2016
26.	Семёнов Евгений Викторович	ст. мастер по вождению	26.08.16 Семёнов
27.	Сергеев Алексей Александрович	мастер вождения	24.08.2016 Нач
28.	Стромило Ярослав Ильич	преподаватель	
29.	Цыпкин Олег Николаевич	мастер вождения	
30.	Шамугия Георгий Валерианович	руководитель учебной части	25.08.16

31 Михайлов  
Андрей Николаевич

МАСТЕР Вождение

18.10.16г.