

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад д. Мойка»

(наименование организации)

Батецкого района Новгородской области

на 2022 - 2024 гг.

**От Работодателя:**

Заведующий  
МАДОУ «Детский сад  
д. Мойка»

 О.А. Малюгина

**От Работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАДОУ «Детский сад  
д. Мойка»

 Н.В. Короленко  
(протокол Профкома № 1 от 8.11.2021г.)

Принят на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 1 « 3 » 11 2021 года

Зарегистрирован в органе по труду



зи № 752 от 08.12.2021

Настоящий коллективный договор (далее – КД) на 2022- 2024 годы - является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в Муниципальном автономном дошкольном

Настоящий коллективный договор (далее – КД) на 2022- 2024 годы - является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад д.Мойка», заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

## ПОЛНОМОЧНЫМИ ПРЕСТАВИТЕЛЯМИ СТОРОН НАСТОЯЩЕГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ЯВЛЯЮТСЯ:

**«Работодатель»** – Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад д. Мойка», представленный в лице заведующего Малюгина Оксана Александровна, именуемый далее **«Работодатель»** и **Работники** Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад д. Мойка» (далее – организация), представленные первичной профсоюзной организацией Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад д. Мойка» в лице ее выборного органа - Профсоюзной организации (именуемого далее – Профсоюз). Каждая из Сторон знает и признает полномочия представителя другой стороны.

### І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен в целях:  
создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильной и высокопроизводительной работе работников, повышению эффективности деятельности организации;

обеспечение благоприятных условий деятельности Работодателя;  
улучшения качества работы работников и повышение конкурентоспособности организации;  
повышения уровня жизни работников и членов их семей;  
практической реализации принципов социального партнерства;  
поддержания благоприятного психологического климата среди работников организации.

**1.2.** Предметом коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, а также законодательные нормы, имеющие наибольшее значение для работников.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения, подлежащие отражению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», определяются нормы трудового права, не урегулированные законодательством.

**1.3.** Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации между Первичной Профсоюзной организацией МАДОУ «Детский сад д. Мойка» и Муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад д. Мойка» на 2022 -2024 годы,

**1.4.** Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить настоящий коллективный договор на срок не более трех лет или заключить новый коллективный договор (ст.43 ТК РФ).

**1.5.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, принятых на условиях найма, Работодателя, а также на освобожденных работников первичной профсоюзной организации. В случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, уволившихся на пенсию из организации, неработающих инвалидов, получивших инвалидность в период работы в организации.

**1.6.** Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами коллективного договора.

**1.7.** Для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора Стороны на равноправной основе образуют комиссию, которая организует свою работу в соответствии с Положением о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке проекта и заключения коллективного договора, утверждаемым Работодателем и Профсоюзом.

**1.8.** Лица, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей Сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии по подготовке проекта и заключению коллективного договора, на время коллективных переговоров (на срок не более трех месяцев в течение года) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет Работодателя (ст.39 ТК РФ).

**1.9.** В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

**1.10.** Стороны обязуются начать коллективные переговоры по заключению нового (продлению действия действующего) коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора. Инициатором по разработке и заключению нового, продлению действия действующего коллективного договора в связи с окончанием срока его действия может выступить любая из Сторон его заключивших, после чего Стороны обязаны начать коллективные переговоры (ст.ст. 36,22 ТК РФ).

**1.11.** В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

**1.12.** Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения, и оформляются приложением к коллективному договору (форма прилагается). Изменения и дополнения, внесенные в коллективный договор, являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения работников (ст.44 ТК РФ).

**1.13.** При реорганизации, изменении названия, смене формы собственности организации, а также при расторжении трудового договора с руководителем организации, переизбрании одной из Сторон – коллективный договор сохраняет свое действие, его обязательства переходят к правопреемнику и действуют до заключения нового коллективного договора. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

**1.14.** Работодатель обязуется в семидневный срок направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.(ст. 50 ТК РФ).

## **II. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРОФСОЮЗА И РАБОТНИКОВ**

**2.1.** Стороны признают, что выполнение коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными действиями Сторон и обязуются способствовать друг другу по выполнению принятых Сторонами на себя обязательств.

2.2. Стороны договорились проводить предварительные консультации, рассматривать и принимать согласованные решения по проблемам социально-трудового характера, не вошедшим в настоящий коллективный договор.

### **2.3. Работодатель обязуется:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- знакомить работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, коллективным договором (ст.68 ТК РФ);
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.22 ТК РФ);
- добиваться успешной деятельности организации;
- проводить консультации, согласования, учитывать мнение Профсоюза по принимаемым локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, затрагивающим трудовые, социально-экономические гарантии работников по коллективному договору (ст.ст. 8, 53, 372, 373, 400 ТК РФ).

### **2.4. Профсоюз обязуется:**

- в соответствии с Уставом профсоюза осуществлять защиту законных прав и интересов работников в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

- содействовать эффективной работе организации присущими профессиональному союзу методами и средствами;

- нацеливать работников-членов профсоюза на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей и настоящего коллективного договора;

- принимать участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- вести коллективные переговоры по заключению, изменению, дополнению коллективного договора, содействовать разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- рассматривать представляемые Работодателем на согласование локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в порядке, предусмотренном ТК РФ (ст.ст. 8, 53, 372);

- содействовать заключению письменных трудовых договоров с работниками отвечающих нормам ТК РФ и настоящего коллективного договора;

- вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, улучшению организации и нормирования труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха;

- принимать участие в работе комиссии по социальному страхованию, содействовать организации санкурлечения и отдыха работников и членов их семей;

- совместно с Работодателем заниматься, в соответствии с коллективным договором, организацией свободного времени работников, культмассовой и физкультурно-оздоровительной работой, организацией проведения коллективных праздников профессиональных и общегосударственных, детского новогоднего праздника, Дня пожилых людей, приобретением детских новогодних подарков;

- осуществлять контроль соблюдения в организации трудового законодательства, отраслевого и других соглашений, индивидуальных трудовых договоров, настоящего коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.29 ТК РФ, ст.19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- вносить предложения об отмене, приостановке действий или внесения изменений в решения Работодателя или его представителей, нарушающих права и интересы работников, ухудшающие условия и безопасность труда;

- оказывать консультационную, правовую помощь работникам-членам профсоюзов по вопросам трудового законодательства;

- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы;

- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в организации, сотрудничеству между Работодателем и работниками;

- при выполнении Работодателем положений трудового законодательства, отраслевого и других соглашений, индивидуальных трудовых договоров, настоящего коллективного договора не организовывать и не участвовать в проведении забастовок и других коллективных действий.

## **2.5. Работники обязуются:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору;

- обеспечивать эффективность своего труда, рационально использовать свое рабочее время;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину и положения настоящего коллективного договора;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности 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 (ст. 21 ТК РФ);
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации;
- стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу и психологический климат в коллективе во время исполнения трудовых обязанностей, уважать права друг друга;
- соблюдать чистоту и порядок на своем рабочем месте и на территории организации;
- выполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, трудовым договором, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором, соглашениями в сфере социального партнерства.

### **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

**3.1.** Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством прием на работу работника оформляется приказом Работодателя, изданном на основании заключенного между Работодателем и работником письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора. При приеме на работу Работодатель знакомит работника под роспись с действующими коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

**3.2.** Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо работника только в случаях предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами (ст.ст. 58 и 59 ТК РФ). Условия найма, труда, отдыха, оплаты работников принятых на определенный срок не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных работников, определенных в настоящем коллективном договоре.

**3.3.** Содержание трудового договора, заключаемого с работником, носит индивидуальный характер. Работодатель признает право Профсоюза на консультацию и представительство интересов работника при заключении трудового договора. При этом право принятия окончательного решения о найме во всех случаях остается за Работодателем.

**3.4.** Условия трудовых договоров работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия работника.

**3.5.** Прием на работу специалистов может проводиться на конкурсной основе. Положение о проведении конкурса, с указанием перечня профессий и должностей, подлежащих замещению по конкурсу и порядка конкурсного избрания на эти должности, утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом и представитель Профсоюза включается в конкурсную комиссию (ст. 18 ТК РФ).

**3.6.** Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, своевременную и в полном объеме сдачу в архив документов по личному составу.

**3.7.** Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться не только исходя из интересов организации, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза (ст. 196 ТК РФ). Работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 3 года.

Каждому работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада, при наличии соответствующих вакансий.

**3.8.** Для обеспечения эффективной кадровой политики Работодатель обязуется:

- стремиться к предотвращению или сведению к минимуму, насколько это возможно, случаев прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера без ущерба для эффективной работы организации, а также к смягчению неблагоприятных последствий любого прекращения трудовых отношений по этим причинам для соответствующего работника или работников;

**3.9.** Работники Организации образования имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест, если их квалификация и состояние здоровья соответствуют требованиям вакантного рабочего места. Порядок замещения вакансий устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюза. Работодатель ежеквартально информирует работников об имеющихся в организации вакантных рабочих местах. Отказ в заключении трудового договора по вакантной должности не допускается по мотивам, не связанным с деловыми качествами и здоровьем работника.

**3.10.** При введении режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке деятельности организации обязуется в письменной форме сообщать об этом в органы государственной службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (п.2 ст.25 Федерального закона от 19.04.1991г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», п.п. 4 и 5 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. постановлением Правительства РФ от 5.02.1993г. №99).

**3.11.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

**3.12.** Все вопросы, связанные с реорганизацией, изменением структуры организации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

О принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по п.2 ст.81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает Профсоюзу (ст. 82 ТК РФ) с обоснованием необходимости такого решения не позднее, чем за два месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий (то есть, до даты принятия Работодателем решения о сокращении численности или штата), а в случае, если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ, ст.12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). При этом Работодатель в указанные сроки представляет Профсоюзу проект приказа о сокращении численности или штата в соответствии с действующим и новым штатным расписанием, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Профсоюз вправе запрашивать дополнительную информацию у Работодателя, связанную с увольнением работников, а Работодатель обязан предоставить запрашиваемую информацию в установленные запросом сроки.

### **3.13. Стороны договорились:**

**3.13.1.** сокращение численности и штата работников возможно только при жесткой экономической необходимости и в случае если Работодателем исчерпаны все возможные меры для его предотвращения;

**3.13.2.** опережающему переобучению работников планируемых к высвобождению, профессиям, востребованным в организации и перемещению сокращаемых работников внутри организации на свободные рабочие места. С этой целью заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку.

**3.13.3.** при сокращении численности работников и штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией.

Основными критериями, определяющими уровень квалификации, профессионализма работников, считать:

- профессиональную подготовку – образование, в первую очередь по специальности;
- владение необходимой для организации дополнительной специальностью (образованием);
- активное участие в развитии, модернизации организации, рационализации;
- наличие (присвоение) почетных званий, награждение почетными грамотами и благодарностями за работу, других поощрений, в том числе за победу в профессиональных конкурсах;
- отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и производственной дисциплины, правил технической эксплуатации, безопасности и охраны труда.

При равной квалификации, перечне работников имеющих предпочтение в оставлении на работе предусмотренных ст. 179 ТК РФ, предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности и штата работников имеют также лица:

- имеющие более продолжительный общий стаж непрерывной работы в организации;
- предпенсионного возраста – за 2 года до пенсии;
- одинокие матери, имеющие ребенка до 18-летнего возраста, ребенка-инвалида или отцы (бабушки, другие близкие родственники), воспитывающие ребенка до 18-летнего возраста) без матери, работники, имеющие многодетные семьи;
- одинокие родители военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, а также погибших военнослужащих во время прохождения военной службы;
- председатели и члены профкома.

**3.14.** Работодатель обязуется для установления трудового стажа работника в случае утраты документов при чрезвычайных обстоятельствах предпринимать меры, предусмотренные постановлением Минтруда РФ от 24.06.1994г. №50 «Об утверждении



Порядка установления стажа работы при утрате документов в результате чрезвычайных ситуаций».

**3.15.** Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой.

За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к отраслевым наградам, почетным званиям, а также к государственным наградам (ст.190 ТК РФ) в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Положением о стимулировании работников, утверждаемом Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

**3.16.** Профсоюз поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности и активно участвующих в работе профсоюзной организации: выдает премию, награждает ценными подарками, почетными грамотами. За особые заслуги по защите социально-экономических интересов и прав работников отдельные лидеры профорганизации могут быть представлены к награждению наградами вышестоящих профорганов.

**3.17.** Профсоюз обязуется:

- проводить взаимные консультации с Работодателем по проблемам занятости работников;

- оказывать консультационно-правовую помощь работникам по вопросам трудовых отношений, содержания трудового договора, занятости и увольнения по инициативе Работодателя.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**4.1.** Рабочее время, время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также графиками отпусков и настоящим коллективным договором (ст.ст. 103, 123, 189, 190 ТК РФ).

**4.2.** Для мужчин принимается за норму пятидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени равной 40 часам в неделю с двумя общими выходными днями - в субботу и воскресенье. Начало рабочего времени и его окончание, а также перерывы устанавливаются Правилами внутреннего распорядка организации.

**4.3.** Для женщин, работающих в сельской местности установлена 36-часовая рабочая неделя с двумя общими выходными днями - в субботу и воскресенье, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы. Начало рабочего времени и его окончание, а также перерывы устанавливаются Правилами внутреннего распорядка организации.

**4.4.** В рабочее время включается время, необходимое работнику на уборку рабочего места и приведение себя в порядок, поэтому в соответствии с договоренностью Сторон работники имеют право прекратить работу за 5 минут до начала перерыва на обед и за 10 минут до окончания рабочего дня для того, чтобы привести рабочее место в порядок.

**4.5.** Привлечение к сверхурочной работе - работе, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только

с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза. Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

**4.6.** Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов.

**4.7.** Ненормированный рабочий день устанавливается для работников, которые по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически, не чаще 2-х раз в неделю могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, но не более 3 часов в день - ст. 101 ТК РФ. При этом на работников с ненормированным рабочим днем распространяются общие нормы продолжительности рабочего времени, времени прихода и ухода с работы, они на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности дополнительного отпуска, принятый с учетом мнения Профсоюза прилагается к коллективному договору (Приложение № 1).

**4.8.** В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ). В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

**4.9.** Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, муниципальным служащим 30 календарных дней независимо от продолжительности рабочей недели. Отпуск предоставляется с сохранением места работы (должности) в соответствии с очередностью (графиком) предоставления отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения с Профсоюзом (ст.ст. 114, 115, 122, 123, 267 ТК РФ). Расчет средней заработной платы работника за отпуск производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за предшествующие 12 календарных месяцев.

**4.10.** Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Кроме того, ежегодный отпуск предоставляется в летнее или другое удобное для них время.

**4.11.** Продление или перенесение сроков ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного графиком, кроме случаев, предусмотренных в ст. 124 ТК РФ, может быть по следующим основаниям:

- по желанию работника, согласованному с Работодателем;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- при совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском.

Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата за время отпуска.

**4.12.** Сверх основного отпуска ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительностью согласно Приложение №1 (ст.ст. 116, 119 ТК РФ);

**4.13.** Работники имеют право на получение дополнительного с сохранением заработной платы отпуска в случаях предусмотренных статьей 128 ТК РФ, а также в следующих случаях:

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - один день;
- для проводов детей в армию - один день;
- в связи с переездом на новое место жительства - один день;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения - один день;
- при праздновании серебряной, золотой свадьбы - один день;
- для ликвидации аварии в доме (жилом помещении) – один день;
- отцы в период пребывания жены в родильном доме - один день;
- родители выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в высшие, средние профессиональные организации – один день.
- в связи со своей свадьбой и свадьбой детей два дня до или после свадьбы;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, супругов, родных братьев, сестер, детей) – два дня сразу после смерти и 1 день - на 9 день и (или) день на 40 дней после смерти;
- в связи с рождением ребенка отцу, бабушке и дедушке – в день выписки роженицы из больницы;
- за успешную сдачу нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», в год сдачи:
  - при награждении золотым знаком ГТО - 3 дня;
  - при награждении серебряным знаком ГТО – 2 дня;
  - при награждении бронзовым знаком ГТО – 1 день.

**4.14.** Продолжительность основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**5.1.** Работодатель обеспечивает функционирование системы оплаты труда, включая размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования отвечающей следующим требованиям:

- размер оплаты труда должен определяться на основе объективной оценки эффективности результатов его труда;
- работник должен знать, какой размер оплаты труда он получит в зависимости от результатов своего труда;
- системы оплаты труда, включая размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования должны быть понятны каждому работнику;

**5.2.** Стороны пришли к соглашению, что:

Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе систем и положений об оплате труда и материального стимулирования работников.

Заработная плата включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- наименование, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;
- размер и условия применения повышающих коэффициентов к окладам и условия установления иных выплат стимулирующего характера;
- доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты, обусловленные районным регулированием труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами.

Работодатель обязуется:

- Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере среднего заработка.
- Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет председатель Организации образования.

**5.3.** Установление и изменение систем оплаты труда, включая размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, осуществляются Работодателем с учетом мнения Профсоюза (ст.135 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**5.4.** Системы оплаты труда работников устанавливаются по категориям работников в соответствии с разрабатываемым и утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза Положением об оплате труда работников. (Приложение № 2.) Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством, Положением об оплате труда и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Профсоюзом.

**5.5.** Работодатель предоставляет по запросу Профсоюза необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профсоюз о проектах приказов, других локальных нормативных актах, устанавливающих или изменяющих системы оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты работникам, а также о выплатах по договорам (ст.17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). При этом заявления (жалобы) работников по вопросам установления и применения оплаты труда, направляемые в адрес Работодателя, в предварительном порядке должны рассматриваться руководством организации, где работает работник – член профсоюза с участием представителя Профсоюза.

**5.6.** Система оплаты труда наряду с оплатой окладам предусматривает выплаты устанавливаемые Работодателем с учетом мнения Профсоюза:

- Выплаты стимулирующего характера:

**5.6.1.** Работникам Организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за особые условия работы;
- выплаты за дополнительный объем работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.6.2. Размеры стимулирующих выплат работникам организации устанавливаются в процентах к должностному окладу, при наличии необходимого фонда оплаты труда в организации.

5.6.3. Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы	Процент должностного оклада
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

- Выплаты компенсационного характера:

Для работников Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года №и 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

размер выплаты за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть 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 двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации

5.6.4. Размер выплат компенсационного характера для работника организации устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.6.5. Основанием для установления выплат компенсационного характера работнику организации является приказ организации.

5.7. Штатное расписание определяет структуру организации, численность работников, в т.ч. в профессионально-квалификационном разрезе, уровень оплаты труда и составляется по утвержденной Госкомстатом РФ форме (постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты").

5.8. Перечень выплат, на которые начисляются премии, определяется Работодателем с учетом мнения Профсоюза и фиксируется в положениях о премировании (примечание: при определении Перечня в качестве ориентира может быть Перечень доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам работников, на которые начисляются премии, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 18.11.1986г. № 491/26-175).

5.9. Работодатель обязуется при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника (выдачей расчетных листков) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза (ст.136 ТК РФ).

5.10. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.11. Выплата заработной платы осуществляется посредством перечисления денежных средств на зарплатную банковскую пластиковую карту.

Оплата услуг по перечислению работнику денежных средств на зарплатную банковскую пластиковую карту или на лицевой банковский счет, указанный работником и обслуживание зарплатных банковских карт осуществляется за счет Работодателя.

5.12. При наличии на банковских счетах денежных средств, сумма которых недостаточна для удовлетворения всех требований предъявляемых к счету, Работодатель обеспечивает очередность расчетов с работниками по заработной плате в соответствии с нормами статьи 64 Гражданского кодекса РФ.

5.14. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не менее одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст.236 ТК РФ, п.3.4. Регионального соглашения на 2015-2017г.г.).

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 и весь период задержки в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст.142 ТК РФ).

При этом за работником сохраняется его рабочее место и средняя заработная плата. (Примечание: законодательством, в том числе ст.142 ТК РФ не допускается приостановка работы в ряде случаев и в ряде организаций).

5.15. Возмещение работникам расходов, связанных со служебными командировками определяется в следующем порядке и размере: расходы по проезду до места командировки и обратно и найму жилого помещения в месте командировки в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально, оплата суточных за время нахождения в служебной командировке.

## **VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ**

**6.** Работодатель обязуется:

**6.1.** Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

**6.2.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

**6.3.** Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

**6.4.** Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

**6.5.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

**6.7.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**6.8.** Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

**6.9.** Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**6.10.** Оказывать содействие внештатным инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**6.11.** Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**6.12.** Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

**6.13.** Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

**6.14.** Обеспечивает государственное социальное страхование, пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование работников, регулярно и в полном объеме вносит страховые взносы в размере, определенном законодательством в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

**6.15.** Передает бесплатно каждому работнику по окончании календарного года копию сведений, представленных по нему в территориальный орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет работника (Федеральный закон от 01.04.1996г. №27 «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе пенсионного страхования», п.6.7. Регионального соглашения на 2015-2017г.г.)).

**6.16.** Обеспечивает выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) из средств Работодателя из расчета среднемесячного заработка работника.

**6.17.** Профсоюз имеет право беспрепятственно осуществлять контроль за своевременностью и полнотой начисления и перечисления страховых взносов в Пенсионный фонд РФ в целом по организации, а также по отдельным работникам (с их письменного согласия) (Федеральный закон от 24.07.2009г. №212-ФЗ О страховых взносах в пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования)).

**6.18.** Работники имеют право беспрепятственно получать от Работодателя информацию о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд России, а также в другие социальные фонды (ст.15 Федерального закона от 15.12.2001г. №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ).

**6.19.** Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением прав и интересов членов профессионального союза в области охраны труда, охраны здоровья и социального обслуживания работников;
- осуществлять защиту интересов членов профессионального союза, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания, а также членов их семей;
- обеспечивать работу уполномоченных Профсоюза по охране труда;
- оказывать необходимую консультационную помощь членам профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда;
- содействовать повышению культуры охраны труда в организации;

## **VII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО, ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**



**7.1.** Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

**7.2.** В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда работников;
- поощрения и награждения работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для работников;
- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

**7.3.** Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством, а также дополнительно на следующих принципах:

**7.3.1.** Совместная работа представителей Работодателя и работников в лице Профсоюза, по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров.

**7.3.2.** Приостановка по требованию Профсоюза исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

**7.3.3.** Участие Профсоюза, как представительного органа работников, в решении вопросов о работе организации, реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности и штата работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников (ст.53 ТК РФ).

**7.3.4.** Информирование ежегодно Работодателем Профсоюза о финансово-экономическом положении организации, о расходовании дохода в том числе фонда оплаты труда, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных, технических изменениях, другой информации, затрагивающей интересы работников.

**7.3.5.** Участие представителя Профсоюза на заседаниях, планерках, совещаниях с правом совещательного голоса (ст. 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п.2.15 Регионального соглашения на 2015-2017г.г.).

**7.3.6.** Проведение по окончании года собраний работников по обсуждению итогов финансово-экономической деятельности организации с информацией Работодателя и Профсоюза о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст. 53 ТК РФ).

**7.4.** Работодатель признает первичную профсоюзную организацию как единственного полномочного представителя работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности», Отраслевым соглашением между Батецкой районной Профсоюзной организацией работников народного образования и науки и Комитетом образования Администрации Батецкого муниципального района на 2016-2018годы, Региональным и территориальным соглашениями и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

**7.5.** Работники - члены профессионального союза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами за счет средств профессионального союза (например):

- правом на представление профессиональным союзом интересов и защиту в случае индивидуального трудового спора;

- правом на бесплатную профсоюзную юридическую консультацию;

- правом получения материальной помощи, подарков, награждения и др. за счет средств профсоюзного бюджета;

- правом на бесплатное участие в мероприятиях, проводимых профессиональным союзом за счет профсоюзных средств;

- правом на пользование профсоюзной дисконтной картой, представляющей скидки на товары, работы, услуги в различных организациях Великого Новгорода и Новгородской области;

- правом на скидки в стоимости путевки на санаторно-курортное лечение в соответствии с Перечнем Новгородской Областной Федерации Профсоюзов;

- правом на бесплатную защиту профессиональным союзом в суде в случае трудового спора;

- правом на другие меры поддержки за счет средств профессионального союза.

(ст.17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 37 ТК РФ).

**7.6.** Работодатель:

**7.6.1.** Обеспечивает свободный доступ представителей Профсоюза к рабочим местам для реализации уставных задач и предоставленных законодательством и настоящим коллективным договором прав.

**7.6.2.** Вменяет в обязанности кадровой службы:

- регулярно представлять в Профсоюз сведения о вновь поступивших работниках;

- информировать вновь поступающих работников о том, что в организации действует профсоюзная организация;

- знакомить работников с содержанием заключенного в организации коллективного договора, правилами внутреннего трудового распорядка, Отраслевым соглашением.

**7.7.** Работодатель (его представители) рассматривает письменные обращения (предложения) Профсоюза и в течение десятидневного срока после получения предложения (обращения) сообщает ему о результатах рассмотрения (ст.ст. 1, 2, 22, 195, 212, 370 ТК РФ).

**7.8.** Работодатель обеспечивает:

**7.8.1.** Безвозмездное представление Профсоюзу помещения для проведения профсоюзных собраний (конференций) в рабочее время, а также безвозмездное представление в пользование необходимое для организации рабочих мест, проведения заседаний, хранения документации Профсоюза как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**8.8.2.** Бесплатную уборку, освещение, отопление, охрану, ремонт предоставленных Профсоюзу помещений для его работы, ремонт предоставленного оборудования, средств связи и оргтехники, находящихся в Профсоюзе; бесплатное производство машинописных, множительных и переплетных работ для нужд профсоюзной организации.

**8.8.3.** Право и условия на беспрепятственное проведение Профсоюзом работы по изучению социально-экономических интересов работников, организацию для этого социологических опросов, проведение анкетирования, сбора вне рабочего времени совещаний, встреч, собраний различных групп работников, проведение исследований и экспертиз условий и организации труда работников. Работодатель по просьбе Профсоюза принимает участие в работе совещаний, встреч, собраний (ст.32 ТК РФ).

**8.8.4.** Ознакомление с результатами проводимых по инициативе Работодателя исследований и экспертиз условий и организации труда работников.

**8.8.5.** Возможность размещения информации Профсоюза в доступном для всех работников месте. (п.9.8 Регионального соглашения на 2015-2017г.г.)

**8.8.6.** С целью осуществления уставной профсоюзной деятельности предоставление, с сохранением среднего заработка, рабочего времени не освобожденным от основной работы членам выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций для выполнения общественных обязанностей: председателю Профкома 1 час в месяц, - ст.32 ТК РФ, п.5 ст.25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**8.8.7.** Членам первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, освобождение от нее для участия в созываемых профессиональным союзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюза, для краткосрочной профсоюзной учебы (ст. 374 ТК РФ, п. 5 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). В течение всего времени освобождения от работы в связи с участием в указанных мероприятиях, работнику возмещаются расходы, связанные с командировкой, и сохраняется средний заработок за счет Работодателя.

**8.8.8.** Возможность доведения в ходе работы по подготовке нового коллективного договора, разработанного Профсоюзом проекта коллективного договора или вносимых предложений в коллективный договор до всех производственных подразделений; предоставляет для этого имеющиеся у него средства связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения собраний, консультаций (ст.42 ТК РФ).

**8.9.** Работодатель на основании письменных заявлений работников - членов профсоюза, хранящихся в бухгалтерии организации:

ежемесячно бесплатно безналичным путем удерживает из заработной платы работников членские профсоюзные взносы - в размере 1% и ежемесячно в сроки, установленные для выплаты зарплаты, осуществляет бесплатное перечисление их на счет областной отраслевой профсоюзной организации. В таком же порядке Работодатель по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профессионального союза производит ежемесячно бесплатное безналичное удержание из заработной платы и перечисление денежных средств на счет первичной профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**8.10.** Работники, входящие в состав первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

**8.11.** Профсоюз обязуется:

- соблюдать положения настоящего коллективного договора, обеспечивать их соблюдение членами профсоюза;

- содействовать повышению производительности труда путем повышения качества труда, эффективности использования оборудования, экономии материалов на рабочем месте;

- вносить предложения Работодателю по совершенствованию управления организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития;
- способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- письменно извещать в течение 10 дней Работодателя об избрании в выборные профсоюзные органы работников-членов профессионального союза;
- не разглашать полученную от Работодателя информацию, отнесенную в установленном порядке к государственной, коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне;
- своевременно информировать Работодателя при наличии предпосылок возникновения трудовых споров.

## **IX. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

**9.1.** Стороны совместно:

- 9.1.1.** Создают и всецело содействуют работе общественных молодежных советов и комиссий, советов молодых специалистов, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности организации;
  - 9.1.2.** Организуют обучение председателей молодежных советов, комиссий, молодых профсоюзных активистов;
  - 9.1.3.** Разрабатывают и реализуют комплексные программы по работе с молодежью, целевой подготовке специалистов в профильных образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования, развитию наставничества, профессиональному росту и адаптации молодых работников в организации;
  - 9.1.4.** Содействуют обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников, развитию научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулированию ее инновационной деятельности, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства.
- 9.2.** Стороны договорились, что молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет.

## **X. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**10.1.** Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

**10.2.** Стороны договорились, что:

**10.2.1.** Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**10.2.2.** Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

**10.2.3.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

**10.2.4.** Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**10.2.5.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных коллективных трудовых споров, используют все возможные для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

**10.2.6.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

**10.2.7.** Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

**10.2.8.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за шесть месяцев до окончания срока действия данного договора.

**10.3.** В случае нарушения законодательства и коллективного договора со стороны Работодателя Профсоюз гарантирует защиту и представительство для членов профессионального союза. Профсоюз не несет ответственности в случае нарушения прав работников, не являющихся членами профессионального союза. В то же время защита и представительство со стороны Профсоюза гарантируется и работникам, не являющимся членами профессионального союза, но уполномочившими Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем при условии наличия от них письменных заявлений Работодателю и Профкому о ежемесячном перечислении на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от их начисленной заработной платы (ст.377 Трудового кодекса РФ, ст.28 Федерального закона «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).

**10.4.** Работодатель обеспечивает ознакомление с настоящим коллективным договором всех вновь принимаемых работников.

**10.5.** Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий: Работодатель в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст.55 ТК РФ, ст.ст. 5.28 - 5.31 Кодекса РФ Об административных правонарушениях); Профсоюз - решением большинства членов профсоюза может быть переизбран состав членов Профкома.

**10.6.** Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются привлечению к ответственности в установленном законом порядке (ст. 54 ТК РФ, ст.ст. 5.28, 5.29 Кодекса РФ Об административных правонарушениях).

**10.7.** По требованию Профсоюза Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор с должностным лицом или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о профессиональных союзах, не выполняет обязательств по настоящему коллективному договору, отраслевому соглашению (ст.30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**10.8.** Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

**10.9.** Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров – неурегулированных разногласий между Работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой

порядок их рассмотрения, в организации образуется комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требований Трудового Кодекса РФ и Положения о комиссии по трудовым спорам, утверждаемой Работодателем с учетом мнения Профсоюза - глава 60 ТК РФ.

## **XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**11.1.** Настоящий коллективный договор подписан в двух подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

**11.2.** Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.