

От работодателя:

Директор МБОУ Пограничнинской СОШ

Лапердина П.А.

«23» 12 2021 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной

организации МБОУ Пограничнинской

СОШ

Лоханова Т.В.

«28» 12 2021 г.

## Коллективный договор

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Пограничнинской средней общеобразовательной школы  
Приаргунского муниципального округа Забайкальского края  
на 2021-2024 годы

Принят на собрании трудового коллектива

«26» 11 2021 г.

Протокол № 2

Зарегистрировано:

АДМИНИСТРАЦИЯ ПРИАРГУНСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ

Коллективный договор зарегистрирован

«28» 12 2021 г.

Регистрационный № 9

УПРАВЛЕНИЕ  
ДЕЛАМИ

Подпись



## 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Пограничнинской средней общеобразовательной школе заключаемым работодателем, и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

I 1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Пограничнинской средней общеобразовательной школы Лапердиной Полины Андреевны, далее именуемого «Работодатель», и работники образовательного учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Пограничнинской средней общеобразовательной школы Лохановой Татьяны Витальевны, именуемого далее «Профсоюзная организация». Коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим законодательством.

1.2. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников дошкольного образовательного учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.4. Работодатель признает Профсоюзную организацию единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива, разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение Профсоюзной организации:

- по установлению систем оплаты труда;
- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную

работу;

- по устанавливанию размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Профсоюзной организацией.

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

1.6. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Порядок заключения трудового договора определяется главой 11 ТК РФ.

1.7. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

1.8. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.9. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 трудового кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонализированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

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

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

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

## 2. Производственно-экономическая деятельность

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон направленными на повышение эффективности производства, как источника экономической стабильности, увеличения прибыли организации и повышение на этой основе материального благополучия каждого работника.

2.1. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность общеобразовательной организации. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.3. Профсоюзная организация обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

### **3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров**

3.1. Порядок и условия проведения аттестации для педагогических работников определены «Положением об аттестации МБОУ Пограничнинская СОШ (Приложение №1).

3.2. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников не реже 1 раза в 3 года (в зависимости от специальности).

3.3. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации

Работодатель обязуется:

3.4. Не допускать массового сокращения численности работников без согласия Профсоюзной организации. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности, сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров не позднее, чем за два месяца, в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости (ч. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

3.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производить с учетом мнения Профсоюзной организации.

3.6. Представлять данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

3.7. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок

не менее чем за 2 месяца.

3.8. Организовать переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению при переходе их на работу по другим профессиям, необходимым для организации.

3.9. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;
- проводить другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.10. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.11. Не устанавливать испытание при приеме на работу для:

- беременных женщин и женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.
- Обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет собственных средств организации.

3.12. Обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка.

3.13. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации свыше 10 лет;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет включительно, одиночкам работникам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет включительно, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет;

- материальными и государственными наградами в связи с производственной деятельностью;
- несaisonбоденным председателем первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

3.14. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых должностей.

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

#### 4. Режим труда и отдыха

Работодатель и Профсоюзная организация договорились, что режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2), графиками сменности, графиками отпусков.

4.1. В образовательном учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя.

4.2. Нормальная продолжительность рабочей недели - 40 часов.

4.3. Режим работы школы с 08-30 до 18-00 часов.

Режим работы учителей устанавливается: с 8-30 до 14-30 часов

Режим рабочего времени для повара устанавливается в одну смену: с 08 - 00 до 15-00 часов без обеда.

Режим рабочего времени для обслуживающего персонала устанавливается с 8-30 до 15-30 часов без обеда.

4.4. Режим работы сторожей устанавливается с 16-00 вечера до 8-00 утра, в выходные и праздничные дни с 8-00 до 8-00 следующего дня, т.е. сутки.

4.5. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

4.6. Общим выходным днем является воскресенье.

4.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 56 календарных дней. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней, всего отпуск 36 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Повару предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней и 7 дней за работу с вредными или опасными условиями труда, всего отпуск 43 календарных дня.

4.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в ~~обычных~~ ~~экономических~~ условиях устанавливается продолжительностью 8 календарных дней (в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 года № 4281-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»).

4.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставлять работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (список профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 9)).

4.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск гражданам, вынужденным или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы устанавливается продолжительностью 14 календарных дней (в соответствии с п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15 мая 1991 года № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

4.11. Работникам школы, совмещающим работу и обучение без отрыва от работы и получающим профессиональное образование того же уровня ~~вторично~~, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 дней в течение календарного года.

4.12. Установить перечень должностей, для которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 4).

4.13. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

4.14. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

- в связи с рождением ребенка 5 дней;
- в связи с вступлением в брак работника или его детей 5 дней;
- при праздновании юбилея 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников 5 дней;
- в связи с переездом 3 дня;

- в пятый день занятий для родителей учеников начальной школы 3 дня;
- для приводки детей в армию 2 дня;
- работникам пенсионерам по старости 14 дней;
- участникам Великой Отечественной войны 35 дней;
- работникам инвалидам 60 дней;
- нес о好看的енному председателю первичной профсоюзной организации 3 дня, членам профкома 2 дня.

4.15. Установить сокращенную рабочую неделю на 1 час с оплатой непроработанного времени для женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

## **5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда**

Работодатель и профсоюзная организация договорились:

5.1. Формы и системы оплаты труда определяются Положением об оплате труда (Приложение № 3) с соблюдением процедуры учета мнения профсоюзного комитета (ст. 372 ТК РФ).

5.2. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги 1 раз в год (ст. 134 ТК РФ).

5.3. Должностной оклад сотрудников устанавливается учредителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также дифференциации муниципальных образовательных учреждений по группам по оплате труда (Приложение № 3.3 к Положению об оплате труда работников).

5.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

5.5. Педагогическим работникам и руководителям выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с Положением об оплате труда.

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым установлены конкретные размеры повышения оплаты труда, указан в Приложении № 4.

5.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, 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.

5.8. Ремесла доплат при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без замещения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон, но не более 50%.

5.9. При незыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

5.10. При незыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работников определяется не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

5.11. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полгода – за первую половину месяца «30» числа, окончательный расчет за месяц «15» числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.12. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (Приложение №10).

5.13. Выплата заработной платы производится на банковские счета работников в рублях.

5.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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 компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятий действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.15. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом

ческим представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

## 6. Условия и охрана труда

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1. Разработать комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Не реже одного раза в год отчитываться о его выполнении совместно с представительным органом работников (Приложение № 5).

6.2. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте (Приложение № 6).

6.4. Организовать своевременное проведение обязательных предварительных при поступлении, и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых во вредных условиях труда (Приложение № 7).

6.5. Обеспечить приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 8), смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 11), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.6. Предоставлять следующие компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда класс 3 подкласс 3.2, 3.3, 3.4 и класс 4 (Приложение № 9);

6.7. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства, в том числе:

- ограничить применение труда женщин и лиц до 18 лет на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ с вредными и опасными условиями труда;
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

– установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

6.8. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой труда.

6.9. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

6.10. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное медицинское страхование.

6.11. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и выполнением организационно-технических мероприятий.

6.12. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.13. Содействовать деятельности комиссии по охране труда.

6.14. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, в том числе:

– обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

– предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374 - 376 ТК РФ;

– поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

6.15. Регулярно информировать работников о состоянии условий и охраны труда в организации, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

6.16. Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без их согласия.

## **7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание**

7.1. Работодатель и Профсоюзная организация принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

7.2. Работодатель обязуется предоставлять женщинам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения

## **8. Социальное страхование**

8.1. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов «Об общем обязательном социальном страховании», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, предоставленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

## **9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации**

9.1. Работодатель гарантирует Профсоюзной организации получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Профсоюзная организация признает, что проведение профсоюзных собраний работников организации в рабочие время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т.д.) является обязанностью работодателя.

9.4. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном уставом.

9.5. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных организаций работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

9.6. Профсоюзная организация обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.

9.7. Профсоюзная организация осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, участвует в определении основных направлений

развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Продолжающаяся практика способствует реализации настоящего договора, осуществлению различных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социальных-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

### **III. Решение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор**

**III.1.** Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод выражения за работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе принять меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий настоящего договора не прибегать к локаутам.

**III.2.** В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

**III.3.** Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

### **II. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию**

**II.1.** Работодатель после подписания коллективного договора в установленный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

**II.2.** За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению нового договора на новый срок или принять решение о его продлении.

**II.3.** Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми дополнительными, иными нормативными актами, соглашениями.

**II.4.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после подписания.

**II.5.** Работодатель и Профсоюзная организация обязуются разъяснить

работников поиска и выполнения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

III.6. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

III.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

III.8. Лица, виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством.

III.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.