РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН

МО «Тляратинский район»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное общеобразовательное

**учреждение «Нурухский детский сад»**

(полное название организации)

на 2020-2023 год(ы)

| От работодателя: руководитель организации  \_\_\_\_Тагиров Н.А.  (подпись) (расшифровка подписи) | От работников: председатель первичной профсоюзной организации    Макашарипова Г.М.  (подпись) (расшифровка подписи) |
| --- | --- |
|  |  |

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в государственном казенном учреждении - центре занятости населения

в муниципальном образовании «Тляратинский район с. Тлярата» Регистрационный № от \_12\_\_января 2020 г.

Директор государственного казенного учреждения - центра занятости населе­ния в муниципальном образовании «Тляратинский район»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом. регулирующим социально - трудовые отношения в

(наименование организации)

* 1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных со­циально- экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с уста­новленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным со­глашением. региональным и территориальным соглашениями (указываются полные названия соглашений).
  2. Сторонами коллективного договора являются:

работники организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);

работодатель в лице его представителя – заведующий Тагиров Н.А..

* 1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить проф­ком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30.31 ТК РФ)
  2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работни­ков организации.
  3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть дове­ден работодателем до работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содей­ствовать его реализации.

* 1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.
  2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобра­зовании). коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганиза­ции (ст. 43 ТК РФ).
  3. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
  4. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
  6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
  7. Пересмотр обязательств настоящего договора не должен приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.
  8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного до­говора решаются Сторонами.
  9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами (либо с

даты, указанной в коллективном договоре по соглашению Сторон).

* 1. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласо­ванию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия ра­ботников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласова­ние. предварительное согласие и др.):

1. правила внутреннего трудового распорядка:
2. положение об оплате труда работников:
3. соглашение по охране труда:
4. список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты:
5. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спе­циальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющи­ми и обезвреживающими средствами:

перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров:

1. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:
2. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предостав­ления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:
3. положение о премировании работников;
4. положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной рабо­ты;
5. другие локальные нормативные акты;
6. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредствен­но работниками и через профком:

учет мнения (по согласованию) профкома:

консультации работодателя с представителем работников (профкомом) по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию:

участие в разработке и принятии коллективного договора:

другие формы.

1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
   1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения, дополнения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и норма­тивными правовыми актами. Уставом организации и не могут ухудшать положение работни­ков по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тариф­ным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
   2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземпля­рах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

* 1. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо ра­ботника в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ. либо иными федеральными законами, ес­ли трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом харак­тера предстоящей работы или условий ее выполнения.

* 1. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотрен­ные ст. 57 ТК РФ. режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

* 1. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудо­вого договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим; коллективным дого­вором. Уставом организации. Правилами внутреннего трудового распорядка и иными ло­кальными нормативными актами, действующими в организации.
  2. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.Стороны пришли к соглашению в том. что:

* 1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и перепод­готовки кадров для нужд организации.
  2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, пе­речень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив раз­вития организации.
  3. Работодатель обязуется:
     1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
     2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже % от фонда оплаты труда.

* + 1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и. если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему ко­мандировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в по­рядке и размерах, предусмотренных для лиц. направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)
    2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.-ст. 173-176 ТК РФ
    3. Сохранить за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом име­ющейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной кате­гории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до до­стижения им возраста 3 лет-не менее чем на 1 год: не менее чем за один год- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости: не менее чем на 6 месяцев по оконча­нии длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до 1 года.

О сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся ква­лификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.-ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессио- нальное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю дея­тельности организации, по направлению организации).

1. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ  
   ТРУДОУСТРОЙСТВУ
2. Работодатель обязуется:
   1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ)

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать соци­ально-экономическое обоснование.

* 1. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ. предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.
  2. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительно­го согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).
  3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уво­ленных из организации инвалидов.
  4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников организации.
  5. Стороны договорились, что:
     1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц. указанных в ст. 179 ТК РФ. имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), прора­ботавшие в учреждении свыше 10 лет. одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет. родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет. награжденные государственными наградами, неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных ор­ганизаций. молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие ка­тегории работников).
     2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, преду­смотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178. 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу7 при появлении вакан­сии.
     3. Работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численно­сти или штатов, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в организации, возможность пользоваться на правах работников организации услугами куль­турных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии) (ст. 81 ТК РФ).
     4. При появлении новых рабочих мест в организации работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней. ранее уволен­ных из организации в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

1. Стороны пришли к соглашению о том. что:
   1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распо­рядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №), графиком сменности (приложение №). утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и их слу­жебными обязанностями.
   2. Устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
   3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

-по соглашению между работником и работодателем:

-по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законно­го представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадца­ти лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с ме­дицинским заключением.

* 1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работ­ников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. с их письменного согласия по письменному рас­поряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двой­ном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

* 1. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. работодатель может привлекать работ­ников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет. инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
  2. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации. Правилами внутреннего трудового распорядка организации, долж­ностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
  3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в со­ответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем с учетом мнения (по согласо­ванию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Со времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две не­дели до его начала. Продление, перенос отпуска на другой срок, его разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заме­нена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

* 1. Работодатель обязуется:
     1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
* занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ и продолжительностью согласно приложению № ;
* с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение №), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормирован­ным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работни­кам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).
* 8.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (без сохране­ния заработной платы) в следующих случаях:

-при рождении ребенка в семье - дней,

* для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - дней;
* в связи с переездом на новое место жительства - дней:
* для проводов детей в армию - дней;
* в случае свадьбы работника (детей работника) - дней:
* на похороны близких родственников дней:
* работающим пенсионерам по старости -\_ дней:
* участникам Великой Отечественной войны дней;
* родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ра­нения. контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной служ­бы. либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы дней;
* работающим инвалидам - дней; -
* неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации дней и

членам профкома -дней:

* работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет и др. лицам согласно ст. 263 ТК РФ предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы про­должительностью до 14 календарных дней:
* при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности - дней (и другие случаи).
  1. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с ра­ботником (ст. 111 ТК РФ)
  2. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности устанавливаются Пра­вилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает всем работникам возможность отдыха и приема пищи. Время отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.Стороны исходят из того, что:

6.1.Оплата труда работников бюджетной сферы осуществляется по новой системы оплаты труда согласно постановлении № 96 от 3.10.2011года «О внесении изменении в по­становление от 16.11.2009 года №136 «Об утверждении Положения об оплате труда работ­ников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении МО «Тляратинскийрайон», и Постановлением №85 от 18.11.2012 года « О повышении заработной пла­ты работников муниципальных учреждений МО «Тляратинскийрайон», и согласно поста­новлении №100 от 12.12.2012 года, «О повышении заработной платы муниципальных обра­зовательных учреждений МО «Тляратинскийрайон». Постановлением №31 от 27.03.201 Згода., «О внесении изменений в постановление администрации МО «Тляратинскийрайон» от 16.11.2009года за №136», и Постановлением №98 от 19.12.2014 года «О вне­сении изменений в постановлении администрации МО «Тляратинскийрайон» от 27.03.2013 года за №30», и Постановление № 137 от 08.12.2016 года « О внесение изменений в поста­новление администраций МО «Тляратинскийрайон» от 16.11.2009 года за № 136, и Поста­новление № 05 от 23.01.2017г., «Об утверждении Порядка расчета заработной платы руко­водителей .заместителей руководителей и главных бухгалтеров Муниципальных Образова­тельных Учреждений». Для работников производственной сферы с учетом установленной системы оплаты труда определяется минимальная ставка 1 разряда в размере величины про­житочного минимума для трудоспособного человека.

6.2. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа текущего месяца

6 3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмот­ренной Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений бюджетной сферы № 96 от 03.10.2011 и включает в себя:

* оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов.
* доплаты за выполнение работ, связанных с выполнением дополнительных функций, не входящих в круг основных обязанностей работника:
* доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда:
* выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда:
* другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством. Положением об оплате труда, локальными нормативными актами организации.
  1. Стороны договорились проводить ежеквартально индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен (ст. 134 ТК).
  2. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней за­работной платы работника (ст. 157 ТК РФ).
  3. Устанавливаются стимулирующие выплаты, которые выплачиваются в соответ­ствии с положением (Приложение № ).
  4. Извещать работников об изменении систем и размеров оплаты труда, разрядов и наименования должностей не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73 ТК).
  5. По письменному заявлению работника оплата труда может производиться в неде­нежной форме, но не может превышать 20% от общей суммы заработной платы
  6. Работодатель обязуется.
     1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате неза­конного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ. в размере

(среднего заработка. неполученной заработной платы и др ) (ст. 234 ТК РФ).

* + 1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, опла­ты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере

(указывается конкретный размер. но не ниже I 300 действующей в но время ставки рефинансирования ЦБ РФ)

* + 1. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориаль­ного соглашений, по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном раз­мере.
  1. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и вы­платы заработной платы работникам несет руководитель организации. При нарушении рабо­тодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой % от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со сле­

дующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включи­тельно (ст. 236 ГК РФ).

1. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ
2. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Компенсирует стоимость оплаты за проживание работников на частных квартирах в размере рублей.7.3.Обеспечивает содержание жилых домов в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также предоставление общежитий в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

7.4. Оказывает материальную помощь работникам организации, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве или ремонте жилья из внебюджетных средств, средств экономии, а также в виде неликвидных стройматериалов, предоставления техники.

7.5. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста. \_ мест в дошкольных учреждениях с процентной скидкой по оплате за их содержание.

7.6. Организует в организации общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (ме­ста) приема пищи).

7.7. Обеспечивает дотации на бесплатное (частично оплачиваемое) питание, размер ко­торых определяется с учетом мнения (по согласованию) профкома.

7.8. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1.5-3% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.9. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам организации, утвержденным с учетом мнения (по согласованию) проф­кома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (прило­жение № ).

7.10. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату допол­нительного выходного пособия в размере следующим категориям увольняемых работни­ков:

получившим трудовое увечье в данной организации: имеющим стаж работы в данной организации свыше 10 лет: всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организа­ции:

в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пен­сионера (и в других случаях).

1. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производ­ственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № )

с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и без­опасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в организациях, независимо от организационно-правовых форм, в размере не менее 0.2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.3. Сформировать в организации фонд охраны труда на основе Положения о фонде охраны труда и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетно­го фондов в сумме рублей.

8.4. Провести в организации аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей от профкома и комиссии по охране труда.

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

Периодически организовывать проверку знаний работников организации по охране труда.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

8.7. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и дру­гими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими сред­ствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № ).

8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт сер­тифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками органи­зации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

8.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и рабо­тах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нор­мам молоко или другие равноценные пищевые продукты, утверждается работодателем с уче­том мнения (по согласованию) профкома (приложение №).

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.16. Создать в организации комиссию (комитет) по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома, а также избрать уполномоченных по охране труда профсоюза.

8.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю поте­ри кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.18. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

* ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
* осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
* выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
* выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

8.19. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

* исключить использование труда лип в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
* по просьбе лиц. обучающихся без отрыва от производства, установить индивиду­альные режимы труда.

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

8.21. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда профессиональных союзов и иным уполномоченным работникам представительных органов в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

8.23. Выделять средства в размере рублей для проведения оздоровительной ра­

боты среди работников и их детей.

8.24. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.25. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их семей.

8.26. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на ле­чение и отдых.

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

1. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.Стороны договорились о том. что:

* 1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
  2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудо­вого законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
  3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома

в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективных договором.

* 1. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2. подпункту, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предваритель­ного согласия) профкома.
  2. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для прове­дения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культур­но-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работни­ков месте, право пользоваться средствами связи оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
  3. Работодатель обеспечивает ежемесячное, одновременно с выплатой заработной платы, бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
  4. Работодатель за счет средств организации производит ежемесячные выплаты пред­седателю профкома в размере руб. (ст. 377 ТК РФ)
  5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председа­теля и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, прово­димых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
  6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ. помимо соблюдения обще­го порядка увольнения только с предвари- тельного согласия вышестоящего соответ­ствующего выборного профсоюзного органа (ст.-ст. 374 - 376 ТК РФ).

* 1. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития организации.
  2. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по аттестации рабо­чих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
  3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает сле­дующие вопросы:
  4. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82. 374 ТК РФ).
  5. лечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
  6. деление рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
  7. лечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
  8. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  9. обновление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
  10. деление систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ):
  11. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
  12. обновление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.

101 ТК РФ), утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

* 1. создание комиссии по охране труда (ст. 218уТК РФ);
  2. составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
  3. утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
  4. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (хт. 147 ТК РФ);
  5. еры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
  6. определение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его при­менения (ст. 193. 194 ТК РФ);
  7. деление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения ква­лификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
  8. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

1. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА
2. Профком обязуется:
   1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являю­щихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили его представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной проф­союзной организации.

* 1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы тру­дового права.
  2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
  3. осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников за своевременностью внесения в них записей, в том числе по результатам атте­стации работников.
  4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
  5. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руко­водителем, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллек­тивного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
  6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудо­вым спорам, в суде.
  7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социально­му страхованию.
  8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по организации летнего оздоровления детей работников и обеспечению их новогодними подарками.
  9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении своевременно направлять заявки уполномоченному района (города).
  10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечисле­нием страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
  11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
  12. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе пер­сонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контроли­ровать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
  13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в необходимых случаях.
  14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников организации.

1. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.  
   ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11.Стороны договорились, что:

* 1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, подписавшими его.
  2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его под­писания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
  3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллек­тивного договора.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании ра­бота и ков

(указываются сроки осуществления контроля)

* 1. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллектив­ного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
  2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуаль­ных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.
  3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора ви­новная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном зако­нодательством.
  4. Настоящий коллективный договор действует в течение (одно­го - трех) лет со дня подписания.
  5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за несколько месяцев до окончания срока действия данного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка организации.
2. Положение об оплате труда работников организации.
3. Положение о премировании работников организации.
4. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры.
5. Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы.
6. Форма расчетного листка.
7. График сменности.
8. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжи­тельность дополнительного отпуска.
10. Соглашение по охране труда.
11. Список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.
12. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также мо­ющими и обезвреживающими средствами.
13. Список профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачивае­мого отпуска и его продолжительностью.
14. Положение о фонде охраны труда.
15. План оздоровительно-профилактических мероприятий.