КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 7 г. Сочи имени Арсения Петровича Москвина

(наименование хозяйствующего субъекта)

с 19 июня 2021 года до 19 июня 2024 года

Директор МОБУ СОШ №7 г. Сочи имени Арсения Петровича Москвина

И.В. Тлехас (подпись)

Председатель профсоюзного комитета МОБУ СОШ №7 г. Сочи имени Арсения Петровича Москвина

І. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении средняя общеобразовательная школа № 7 г. Сочи имени Арсения Петровича Москвина и заключенным работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

настоящего Сторонами коллективного договора являются Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа № 7 г. Сочи имени Арсения Петровича Москвина (далее – учреждение) в лице директора школы Ирины Валерьевны Тлехас, именуемой в дальнейшем «работодатель», и работники в лице председателя профсоюзного комитета Ирины Игоревны Кучеровой, дальнейшем «профсоюзный комитет».

- 1.1. Целью настоящего коллективного договора является обеспечение в партнерства благоприятных социального условий деятельности работодателя, стабильности эффективности его И работы, повышение жизненного уровня работников, ответственности сторон за нарушение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
 - 1.2. Для достижения поставленной цели:
 - 1.2.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества учреждения, учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников учреждения;
 - 1.2.2. Профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль соблюдения трудового законодательства, реализации мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам;
 - 1.2.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности деятельности учреждения, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.
- 1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями условия труда (ст. 41 ТК РФ).

- 1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).
- 1.5. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст. 30, ст. 377 ТК РФ).
- 1.6. Обязательства сторон по настоящему коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на работодателя.
 - 1.6.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего коллективного договора в учреждении соблюдаются прежние нормы, указанные в коллективном договоре.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).
 - 1.7.1. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).
 - 1.7.2. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).
 - 1.7.3. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).
 - 1.8. Взаимные обязательства сторон:
 - 1.8.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.
 - 1.8.2. Профсоюзный комитет обязуется:
 - -развивать трудовые отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе принципов социального партнерства, положений соглашений и настоящего коллективного договора;
 - -участвовать в управлении учреждением в соответствии с законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников;
 - -предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, принимать установленные законодательством меры с целью урегулирования коллективных трудовых споров;
 - -проводить разъяснительную работу с работниками по вопросам трудового законодательства;

- -способствовать снижению социальной напряженности в учреждении, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению слаженной работы трудового коллектива;
- -обращаться с заявлениями в комиссию по трудовым спорам, инспекцию труда и другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения работодателем трудового законодательства.
- 1.9. Настоящий коллективный договор действует с 19 июня 2021 г. до 19 июня 2024г.
- 1.10. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:
 - -по согласованию с профкомом;
 - -консультации с работодателем 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 иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
 - -обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - -участие в разработке и принятии коллективного договора; другие формы.

Обязанности администрации.

Администрация:

- -содействует деятельности первичной профсоюзной организации учреждения;
- -обеспечивает экономические основы деятельности учреждения, организует учебно-воспитательный процесс и труд работников;
- -согласовывает с профкомом все принимаемые решения, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников:
- -предварительное комплектование;
- -тарификацию работников;
- -графики отпусков;
- -графики работы, расписания занятий;
- -распределение стимулирующих выплат;
- -премирование работников;
- -оказание материальной помощи из фонда заработной платы (средств экономии) и внебюджетных средств, при наличии таковых;
- -увольнение работников по инициативе администрации, кроме случаев, предусмотренных законодательством;
- -привлечение к работе в исключительных случаях, предусмотренных законодательством в выходные и праздничные дни;
- -внесение изменений, дополнений в должностные обязанности работников и правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты ОУ, затрагивающие интересы работников;
- -меры морального поощрения, представление к награждению

-предоставление профкому информации о расходовании бюджетных и внебюджетных средств;

-иные локальные документы, затрагивающие интересы лиц, на которые распространяется действие данного договора.

Администрация обязуется своевременно рассматривать предложения профкома по вопросам производственной деятельности.

Администрация обязуется строить свою работу в соответствии с ТК РФ.

Администрация осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров, создавать условия для повышения профессионально роста работников.

Администрация в целях защиты интересов членов Профсоюза обеспечивает участие председателя профкома или членов профкома в работе аттестационной комиссии ОУ.

Администрация несет ответственность за своевременное перечисление средств за работника во все государственные социальные фонды: медицинский, пенсионный и социального страхования от несчастных случаев на производстве.

В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов:

за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производить доплату не менее 500 рублей ежемесячно.

производить доплату молодым специалистам, окончившим высшее учебное заведение до 3000 тысяч рублей сроком на 3 года;

производить доплату молодым специалистам, окончившим среднее учебное заведение до 2000 тысяч рублей сроком на 3 года;

администрация предоставляет право молодым специалистам отказаться от классного руководства в первый год работы;

молодых специалистов не назначать на работу в классы со сложным контингентом учащихся;

администрация обеспечивает студентов – заочников социальными гарантиями, предусмотренными законодательством РФ.

Трудовые отношения.

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ст. 15 ТК РФ).

- 2.2. 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, настоящим коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).
- 2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 189, ст. 190 ТК РФ). Приложение № 1 к настоящему коллективному договору.
- 2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ (ст. 16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).
- 2.5. Условия трудового договора не могут ограничивать права или работникам по сравнению снижать уровень гарантий гарантиями, трудовым установленными законодательством иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового также соглашениями и настоящим коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).
- 2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).
- 2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).
- 2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).
- 2.9. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).
- 2.10. Работодателю запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).
- 2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

- 2.12. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ (ст. 72.1 ТК РФ).
- 2.13. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).
- 2.14. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, настоящим коллективным договором (ст.73 ТК РФ).
- 2.15. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).
- 2.16. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).
- 2.17. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным ТК РФ и иными федеральными законами.
- 2.18. Расторжение трудового договора с работниками в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 81, 82, ст. 373 ТК РФ).
- 2.19. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).
- 2.20. Работникам предоставляются гарантии и компенсации при исполнении ими общественных обязанностей, совмещении работы с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, а также общеобразовательных вечерних

(сменных) учреждениях, имеющих государственную аккредитацию соответствии с ТК РФ.

Режим труда и отдыха.

- 3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 3.2. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с выходным днем воскресенье.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная неделю за ставку рабочего времени работников продолжительность педагогических устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за учебной заработной платы, объемов нагрузки, выполнения обязанностей, Правилами дополнительных возложенных внутреннего трудового распорядка (приложение №1) и Уставом ОУ.

- 3.2.2.Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю, для методической работы и повышения квалификации.
- 3.2.3. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и др.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 3.2.4. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также, периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающими с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебновоспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемым локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Начало работы: 8.00 часов.

- 3.2.1. Продолжительность рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час.
- 3.2.2. Сотрудникам учреждения устанавливается технический перерыв продолжительностью 10 минут каждые 2 часа.

- 3.2.3. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ), а также многодетных родителей в соответствии с Законом Краснодарского края от 22 февраля 2005 г. № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае».
- 3.2.4. Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).
- 3.2.5. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).
- 3.2.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).
- 3.2.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ.
- 3.2.8. Работодателю запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 259, ст. 268 ТК РФ).
- 3.2.9. Направление в служебные командировки, привлечение сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в заключением, соответствии медицинским выданным порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).
- 3.2.10. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы,

работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 99, ст. 113 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Время отдыха.

- 3.2.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), работающим инвалидам 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), работникам в возрасте до восемнадцати лет 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).
- 3.2.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней, педагогам дополнительного образования 42 календарных дня, продолжительность которых устанавливается Правительством Российской Федерации.
- 3.2.13. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условие предоставления которого определяется учредителем или Уставом образовательного учреждения.
- 3.2.14. График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262^2 ТК РФ).

3.2.15. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие

заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери — продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст.128 ТК РФ).
- 3.2.16. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет собственных средств работодателя в связи со следующими семейными обстоятельствами:

бракосочетанием самого работника или его детей – 3 календарных дня;

смертью близких родственников (родителей, детей, родных братьев, сестер, супруга (и) -3 календарных дня;

сопровождением (одним из родителей) детей в школу (первый и последний день учебного года) – 2 календарных дня в учебном году;

празднованием юбилея работника (50, 55, 60 лет) - 1 календарный день; призывом детей на военную службу - 1 календарный день.

- 3.2.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 3.2.18. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.
- 3.2.19. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

- 3.2.20. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).
- 3.2.21. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьмиинвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

Оплата и нормирование труда.

- 4.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).
- 4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК Р Φ).
- 4.3. Условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с законодательством Краснодарского края.
- 4.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, 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, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда работников учреждения, предусмотренным приложениями № 2, 3,4,5 к настоящему коллективному договору.

Работодатель обязуется:

4.5. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

- 4.6. Выплачивать заработную плату работнику «30» и «15» числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) в месте выполнения им работы либо по заявлению работника перечислять заработную плату на указанный работником счет в банке.
- 4.7. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст. 136 ТК $P\Phi$).
- 4.8. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения профсоюзного комитета (приложение N = 13) к настоящему коллективному договору) (ст. 136 ТК РФ).
- 4.9. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.
- 4.10. Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).
- 4.11. Оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день 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 (ст. 153 ТК РФ).
 - 4.12. Не оплачивать время простоя по вине работника (ст. 157 ТК Р Φ).
- 4.13. Производить оплату труда работника при его временном переводе на срок до одного месяца, на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 ТК $P\Phi$).
- 4.14. Сохранять заработную плату работника как за фактически отработанное время, а также место работы на весь период обучения работника, направленного на профессиональную переподготовку, повышение квалификации с отрывом от работы.
 - 4.15. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслугу лет, классность и другое) и их размеры (ст. 8, ст. 135 ТК РФ).
- 4.16. Производить доплату работнику (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или

исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ).

- 4.17. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
- 4.18. Производить при прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ), а также выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

- 5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников.
- 5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.
- 5.3. Предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников персонально и под роспись не позднее, чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).
- 5.4. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора, с письменного согласия работника, до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК $P\Phi$).
- 5.5. Предоставлять по желанию работников, предупрежденных об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, 5часов в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.
- 5.6. Сохранять работникам, увольняемым из учреждения в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, все гарантии и льготы, действующие в учреждении, в том числе на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата работников вплоть до момента увольнения.
- 5.7. Сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, его причинах, числе и категориях работников, которых может коснуться массовое увольнение, сроке, в течение которого планируется осуществить расторжение трудовых договоров с работниками, в письменной

форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

5.8. Предоставлять работникам, увольняемым из учреждения в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, возможность переобучения до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения. Предоставлять при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе категорий при равной квалификации, установленных статьей 179 ТК РФ.

Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

- 6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).
- 6.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (ст. 226 TK $P\Phi$).
- 6.3. Утверждать согласованное с профсоюзным комитетом Соглашение по охране труда ежегодно не позднее 15 декабря (приложение № 10 к настоящему коллективному договору).
- 6.4. Выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Соглашением по охране труда.
- 6.5. Организовать работу по охране труда в соответствии с «Положением об организации работы по охране труда в учреждении», предусмотренным приложением $N ext{0}$ к настоящему коллективному договору.

Назначить заместителей руководителя учреждения по своим направлениям ответственными за организацию работы по охране труда.

- 6.6. Не допускать сокращение специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников.
- 6.7. Обеспечить работу кабинета по охране труда, оборудовать уголки охраны труда в соответствии с Положением по охране труда, организации работы уголков охраны труда в учреждении, предусмотренным приложением $N \ge 7$ к настоящему коллективному договору.
- 6.8. Организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и работников (по 2 человека от каждой стороны).
- 6.9. Не допустить увольнения по инициативе работодателя в течение срока полномочий членов комиссии по охране труда и двух лет после переизбрания.
- 6.10. Разработать программу совместных действий по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и

профессиональных заболеваний на 2021-2023 годы. Обучить членов комиссии по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст. 218 ТК РФ).

- 6.11. Проводить День охраны труда в первый четверг каждого месяца в соответствии с «Положением о проведении Дня охраны труда» в учреждении.
- 6.12. Заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих полисами обязательного медицинского страхования.
- 6.13. Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.
- 6.14. Иметь в каждом подразделении укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.
- 6.15. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих работников ДЛЯ выполнения поручаемой работы И предупреждения профессиональных заболеваний в соответствии с Перечнем рабочих мест, наименований профессий и должностей, работники которых обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам (обследованиям) в соответствии с приказом Министерства труда России №988н, Минздрава России - №1420н от 31.12.2020, приказа Минздрава России предусмотренным приложением № 10 к настоящему от28.01.2021 №29н, коллективному договору. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 213 ТК РФ).
 - 6.16. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в том числе:
 - назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст. 217 ТК РФ);
 - обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам учреждения (ст. 212 ТК РФ);
 - обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст. 212 ТК РФ).
- 6.17. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. По ее результатам

разработать совместно с профсоюзным комитетом План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда. Выполнить требования перечня мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах (ст. 212 ТК РФ).

6.18. Обеспечить за счет собственных средств:

-приобретение выдачу прошедших установленном порядке одежды, сертификацию или декларирование соответствия специальной специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в Положением об обеспечении работников соответствии учреждения специальной одеждой, специальной обувью другими средствами индивидуальной защиты, предусмотренным приложением № 12 к настоящему коллективному договору;

-приобретение и выдачу смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с Перечнем рабочих мест, профессий и должностей, работа в которых дает право на обеспечение смывающих и (или) обезвреживающих средств за счет учреждения, предусмотренным приложением № 11 к настоящему коллективному договору;

-уход, хранение, химическую чистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

-информирование работников о полагающихся СИЗ;

- 6.19. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников учреждения в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в учреждении по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха в рабочее время, помещения для стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; помещения для оказания медицинской помощи; комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой, прочих работников питьевой водой (ст. 223 ТК РФ).
- 6.20. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст. 157 ТК РФ).
- 6.21. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае не обеспечения его в соответствии с установленными нормами

средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст. 157 ТК РФ).

- 6.22. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст. 220 ТК РФ).
- 6.23. Обеспечить участие профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Информировать об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в письменной форме в течение суток соответствующие органы (ст. 228, 229 ТК РФ).
- 6.24. Представлять информацию членам комиссии по охране труда о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев.
- 6.25. Оформлять ежегодно пакет документов и обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.
- 6.26. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация Международной организации труда 2010 года о ВИЧ/СПИД и сфере труда (№ 200), 2010 г.).
- 6.27. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация Международной организации труда 2010 года о ВИЧ/СПИД и сфере труда ($N \ge 200$), 2010 г.).
- 6.28. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.29. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в не отапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы с оплатой простоя в соответствии с законодательством (ст. 109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.
- 6.30. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.31. Проводить разъяснительную работу с работниками об их конституционном праве на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции Российской Федерации), в том числе на:

рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств учреждения;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств учреждения;

обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

льготы и компенсации, установленные законом, настоящим коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если работник занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ, ст. 15, ст. 16 Закона Краснодарского края от 3 июня 1998 г. № 133-КЗ «Об охране труда»).

- 6.32. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профсоюзного комитета, суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия специалиста по охране труда.
- 6.33. Размещать в помещениях и на территории учреждения в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД.
- 6.34. Проводить совместно с работодателем обучение по вопросам ВИЧ/СПИД, по снижению дискредитации ВИЧ-инфицированных.

Гарантии и компенсации для работников.

Работодатель обязуется:

- 7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в соответствии с законодательством.
- 7.2. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников

учреждения увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Сохранять средний месячный заработок за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

- Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с Федеральным апреля Γ. 27-Ф3 1996 «Об индивидуальном $N_{\underline{0}}$ (персонифицированном) учете В системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.
- 7.4. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).
- 7.5. Оказывать работникам материальную помощь. Материальная помощь устанавливается приказом руководителя. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника или его близких родственников (родители, дети, супруг(а) с приложением подтверждающих документов).
- 7.6. Выплачивать дополнительную материальную помощь при наличии экономии по фонду оплаты труда.
- 7.7. Выплачивать материальную помощь работникам в пределах экономии фонда оплаты труда в связи с событиями в жизни:

праздничными датами;

- -юбилеем (50, 55, 60 лет и другие юбилейные даты);
- -при награждении орденами, медалями, почетными званиями Российской Федерации и ведомственными знаками;
 - -при увольнении в связи с уходом на пенсию;
 - -рождением ребенка;
 - -первым бракосочетанием;
- -тяжелой продолжительной болезнью более 1 месяца, подтвержденной непрерывным больничным листом;
- -смертью близких родственников (родители, супруг, дети, родные братья, сестры), а также родственникам в связи со смертью работника в период работы.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.8. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1994 г. № 101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

Профсоюзный комитет обязуется:

- 7.9. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.
- 7.10. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.
- 7.11. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.

8.1. Работодатель:

- -способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;
- -сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;
- -ежемесячно перечисляет на расчетный счет профсоюзного комитета целевые отчисления в размере 0,5% процента от фонда оплаты труда из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия на проведение социальнокультурной работы, в том числе на проведение мероприятий по празднованию профессиональных государственных праздников, юбилейных И организации работников, проведение конкурсов профессионального И мастерства, спортивных мероприятий и иной работы в организации (ст. 377 ТК РΦ).

8.2. Профсоюзный комитет:

- -организует и проводит культурно-массовые и физкультурнооздоровительные мероприятия;
- -предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурномассовые и физкультурные мероприятия.

Гарантии деятельности профсоюзного комитета.

В целях содействия деятельности профсоюзного комитета в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

- 9.1. Предоставлять профсоюзному комитету безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.
- 9.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).
- 9.3. Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

в первичных профсоюзных организациях, не являющихся юридическими лицами, и не имеющих собственных расчетных счетов, 100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно установленным требованиям профсоюза.

- 9.4. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации учреждения, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, дополнительном профессиональном образовании работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).
- 9.5. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзного комитета; обеспечивать участие профсоюзного комитета в работе общих собраний (конференций) работников, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам для реализации уставных задач и предоставленных прав.
 - 9.6. Стороны договорились, что:
- -на освобожденные должности в профсоюзный комитет распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в учреждении (ст. 375 ТК РФ);

-члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ);

-члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ);

-увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателя (его заместителей) профсоюзного комитета, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего

порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ;

-расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с председателем профсоюзного комитета и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, ст. 376 ТК РФ).

9.7. Работнику, освобожденному от работы в учреждении в связи с

избиранием его на выборную должность в профсоюзный комитет, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работодателя. (должность) V того При невозможности же предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией или отсутствием в учреждении соответствующей (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз работником ЭТИМ его средний заработок сохраняет за трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза (ст. 375 ТК РΦ).

Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

- 10.1.В случае существенных изменений финансово-экономических производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.
- 10.2.Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в течение срока его действия в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).
- 10.3. Изменения и дополнения в приложения к коллективному договору вносятся только по взаимному согласию сторон.
- 10.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону в письменной форме с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.
- 10.5. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии по ведению коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора на общем собрании работников.

- 10.6. Любые изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему доводятся до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.
- 10.7. Неурегулированные разногласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.
- 10.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.

- 10.1. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).
- 10.2. Вопрос выполнения настоящего коллективного договора рассматривается на заседаниях комиссии по ведению коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам 1 полугодия и за год).
- 10.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения настоящего коллективного договора в порядке текущего контроля не реже двух раз в год.
- 10.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства по настоящему коллективному договору, лицам, виновным в непредставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения настоящего коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности в соответствии с действующим законодательством.