

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ).

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: представитель работодателя, в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 72 Анненковой Елены Николаевны, именуемый далее «**Работодатель**», и «**Работники**» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 72, на общем собрании тайным голосованием уполномочившие профком в лице его председателя представлять их интересы перед работодателем (протокол от 06 ноября 2015 года № 2).

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за выполнение принятых обязательств, способствующих стабильной работе учреждения.

1.4. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора и обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Коллективный договор заключен на три года 2019-2021, вступает в силу с 1 января 2019 года и действует до заключения нового, но не более трех лет.

По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственно-

сти.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон.

1.13. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с Коллективным договором, региональным и отраслевым соглашениями и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.14. Принятые Сторонами изменения или дополнения к настоящему Коллективному договору оформляются протоколом заседания комиссии и Дополнительным соглашением к Коллективному договору, который является неотъемлемой его частью и доводится до сведения работников учреждения.

1.15. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников **Работодатель обязуется:**

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную Трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права включать в Коллективный договор как приложения и принимать по согласованию с Профсоюзным комитетом;
- вносить изменения и дополнения в приложения к Коллективному договору в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.16. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего Коллективного договора **Профсоюзный комитет обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности учреждения.
- содействовать укреплению трудовой дисциплины, сохранению занятости, своевременной оплате труда;
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
- участвовать в работе по улучшению организации и нормирования труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха;
- осуществлять работу по обучению профсоюзных кадров и членов профсоюза;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

1.17. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполне-

ния Работодателем принятых обязательств.

1.18. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить Коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.19. Работодатель обязуется направить копию коллективного договора в отдел кадров для ознакомления сотрудников, в том числе вновь принимаемых, инженеру по охране труда и другим специалистам, ответственным за его выполнение.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

2.1.1 **Трудовые отношения** - отношения, основанные 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), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.1.2. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст. 16 ТК РФ).

2.1.3. Сторонами трудовых отношений являются Работник и Работодатель (ст. 20 ТК РФ).

2.1.4. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

2.1.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ. В трудовом договоре указываются обязательные и дополнительные условия.

2.1.6. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада работника, повышающие коэффициенты к минимальным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в Трудовой договор.

Работодатель утверждает форму трудового договора с учетом мнения профсоюзной организации.

2.1.7. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.1.8. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания, а для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и его заместите-

лей - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.1.9. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для работников, указанных в статьях 70 и 207 ТК РФ.

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.1.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, и срочный трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели.

2.1.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии со статьями 77 и 81 ТК РФ.

2.1.13. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.1.14. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181.1 ТК РФ.

2.1.15. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.1.16. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. В трехдневный срок со дня фактического начала работником работы, издать приказ о приеме его на работу с указанием занимаемой должности, условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, под роспись.

2.2.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных Сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством.

2.2.3. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

2.2.4. В случае изменения организационных условий труда в учреждении предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других структурных подразделениях.

2.2.5. Своевременно подавать документы в Пенсионный фонд для оформления пенсии работникам, у которых возникло право на льготную пенсию или досрочную пенсию по старости.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками-членами Профсоюза.

2.3.2. Обеспечивать защиту и представительство работников-членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. **Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

3.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст. 91 ТК РФ).

3.1.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Нормируемая часть учебной нагрузки определяется в астрономических часах.

3.1.5. **Сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

3.1.6. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих, допускаются с письменного согласия при наличии приказа Работодателя и согласования его с профкомом учреждения.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

3.1.7. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ, с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.1.8. Работодатель при необходимости эпизодически вправе привлекать к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительностью рабочего времени работника.

3.1.9. **Время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от ис-

полнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

3.1.10. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска (ст.107 ТК РФ).

3.1.11. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

3.1.12. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

3.1.13. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации (ст. 112 ТК РФ).

3.1.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

3.1.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466.

3.1.16. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который составляется не позднее 15 декабря текущего года и согласовывается с Профсоюзным комитетом.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

3.1.17. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие и праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются.

3.1.18. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

3.1.19. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда запрещается (ст. 125 ТК РФ).

3.1.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.1.21. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). Днем увольнения считается последний день отпуска.

3.1.22. Время осенних, зимних, весенних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды:

- педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул;
- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охране учреждения и др.), в пределах установленного рабочего времени.

3.1.23. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

3.2.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

3.2.3. На основании письменного заявления работника предоставлять 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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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 5 календарных дней.

3.2.4. Предоставлять отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком в соответствии со статьями 255-256 ТК РФ, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, предусмотренные статьей 257 ТК РФ.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий Коллективного договора и Соглашений по охране труда.

3.3.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения.

3.3.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении Работников к работе в выходные и праздничные дни.

3.3.4. Контролировать выполнение Работодателем режима труда и отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и т.п.

3.3.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. **Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложностью

сти за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

4.1.2. При издании локальных актов по оплате труда работников общеобразовательного учреждения Работодатель обязан учитывать мотивированное мнение Профсоюзного комитета.

4.1.3. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

4.1.4. В случаях задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда Работодатель несет ответственность в соответствии со статьей 236 ТК РФ и иными федеральными законами.

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

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

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

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.1.6. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) особыми условиями труда, перечисленные в нем компенсации, в том числе повышение оплаты труда – не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату: аванс за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, оставшуюся часть 5 числа следующего месяца, в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

4.2.2. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.2.3. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня, до его начала.

4.2.4. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчислять за последние 12 месяцев, путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.2.5. При прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику, производить в день увольнения работника.

4.2.6. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.7. Установить стимулирующие и компенсационные выплаты за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей ра-

ботников, определенных в соответствии с их тарифно-квалификационными характеристиками, а также за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда, исходя из Положения о стимулирующих и компенсационных выплатах.

4.2.8. При подмене временно отсутствующих учителей производить оплату согласно Положения об оплате труда.

4.2.9. За дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы - производить оплату в размере, устанавливаемом Соглашением сторон.

4.2.10. Производить выплату материальной помощи работникам учреждения в размере ставки должностного оклада ежегодно, как правило перед основным отпуском, в соответствии с Положением о материальной помощи.

4.2.11. Производить дополнительную оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра) в размере 35 % оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

4.2.12. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.2.13. Устанавливать персональный повышающий коэффициент в размере 10 % от должностного оклада работникам, награжденным отраслевыми наградами и почетными званиями («Отличник просвещения», «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель РФ» и др.).

4.2.14. Проводить тарификацию работ педагогических работников с участием мнения профсоюзного комитета два раза в год:

- предварительная тарификация – апрель, май месяцы текущего года;
- основная тарификация - август, сентябрь месяцы.

Тарификацию работ оформлять приказом по учреждению, с которым работников ознакомить под роспись.

4.2.15. При проведении аттестации работников привлекать к ее осуществлению членов профкома, которые осуществляют контроль за правильностью процедуры аттестации.

4.2.16. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за выполнением Работодателем условий Коллективного договора.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. **Охрана труда** - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 ТК РФ).

5.1.2. **Условия труда** - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье ра-

ботника (ст. 209 ТК РФ).

5.1.3. **Безопасные условия труда** - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (ст. 209 ТК РФ).

5.1.4. **Рабочее место** - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК РФ).

5.1.5. **Средства индивидуальной и коллективной защиты работников** - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (ст. 209 ТК РФ).

5.1.6. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда (ст. 212 ТК РФ), а Работник обязан соблюдать требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

5.1.7. Все Работники образовательного учреждения обязаны проходить медицинские осмотры в целях охраны здоровья, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302-н. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

5.1.8. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 69 ТК РФ).

5.1.9. Работодатель обязан, в соответствии со статьей 76 ТК РФ, отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.1.10. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами (ст. 76 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

5.2.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.2.3. Со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками проводить обучение и инструктаж по охране труда, сохранению жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29.

5.2.4. Организовывать инструктирование и проверку знаний работников по охране труда до начала учебного года.

5.2.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.2.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя, в соответствии со статьей 221 ТК РФ.

5.2.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

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

5.2.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, в соответствии со статьями 227-231 ТК РФ, и принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

5.2.11. 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.

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

5.2.13. Своевременно обновлять и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профкома.

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

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

5.2.16. 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.

5.2.17. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

5.2.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении профессионального контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.2.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, вакцинацию работников в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок, 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.

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

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

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

5.3. Профком обязуется:

5.3.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов работников на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

5.3.2. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с Работодателем в рамках социального партнерства.

5.3.3. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на Работодателя и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы работников.

5.3.4. Избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ.

5.3.5. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.

5.3.6. Принимать активное участие в работе комиссий социального страхования.

5.3.7. Принимать участие в лицензировании учреждения, добиваться приведения рабочих мест в соответствие с санитарными нормами и требованиями охраны труда и техники безопасности.

5.3.8. Осуществлять анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности работников, не реже 1 раза в год разрабатывать совместные с админи-

страцией меры по ее снижению

5.3.9. Вовлекать работников в систематические занятия физкультурой.

5.3.10. Принимать активное участие в пропаганде здорового образа жизни, профилактике табакокурения, наркомании, токсикомании в свете требований Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

5.3.11. Принимать участие в расследовании несчастных случаев.

5.3.12. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных настоящим Коллективным договором, в том числе прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников и вакцинацию работников в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок.

6. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

6.1.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

6.1.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

6.1.3. Критериями массового высвобождения работников для учреждения является ликвидация учреждения.

6.1.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за один год до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку;
- выплачивать увольняемым работникам выходное пособие в размере в соответствии со статьей 178 ТК РФ.

6.2.2. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставлять работникам своего учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

6.2.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сро-

ке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками, принятых мерах к трудоустройству.

В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств учреждения меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

6.2.4. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в других местностях;
- с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест.

6.2.5. Содействовать (при решении службы занятости) в оформлении досрочного пенсионного обеспечения лицам предпенсионного возраста, которые были уволены в связи с сокращением численности или штата.

6.2.6. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию, или переобучать за счет собственных средств.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

6.3.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

6.3.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

6.3.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

6.3.4. Рассматривать в установленные законодательством сроки вопросы, связанные с увольнением членов профсоюза по вынесению мотивированного мнения.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1.1. **Гарантии** - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ст. 164 ТК РФ).

7.1.2. **Компенсации** - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и другими федеральными законами (ст. 164 ТК РФ).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. В пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения предусматривать средства на премирование работников, на оказание материальной помощи.

7.2.2. Сохранять льготы работникам, длительное время проработавшим в данном учреждении, при увольнении или сокращении штатов.

7.2.3. Сохранять право посещения детьми дошкольных учреждений за работниками, уволенными по сокращению штатов, с учетом оплаты как бюджетникам

7.2.4. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование. Своевременно перечисляет страховые взносы в ПФР в размере определенном законодательством.

7.2.5. В установленный срок представлять органам ПФР достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные Федеральным Законом от 01.04.1996 г. № 27 ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

7.2.6. Получать в органах Пенсионного фонда РФ страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает их под роспись работающим застрахованным лицам.

7.2.7. Передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему в учреждении, копию сведений, представленных в орган ПФР для включения их на индивидуальный лицевой счет.

7.2.8. Контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитом документов, удостоверяющих личность работающего.

7.2.9. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.2.10. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании.

7.2.11. Предоставлять при наличии средств свободные оплачиваемые дни в следующих случаях:

- бракосочетание работника - 4 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 3 календарных дня;
- при рождении ребенка у работника - 3 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников работника - 3 календарных дня.

7.2.12. Предоставлять дни без сохранения содержания для посадки и уборки овощных культур (до 4-х календарных дней в год).

7.2.14. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет,
- одинокому отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет.

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 год не допускается.

7.2.13. Предоставлять педагогическим работникам, имеющим нагрузку не более 22 часов, один методический день в неделю.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.3.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

7.3.3. Проводить необходимую организационную работу по обеспечению детей работников льготными путевками на период каникул в загородные оздоровительные учреждения.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.1. Представителем работников является профсоюзный комитет, на общем собрании тайным голосованием уполномоченный работниками представлять их интересы перед Работодателем (ст. 31 ТК РФ).

8.1.2. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация или (ст. 29 ТК РФ).

8.1.3. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляет Профсоюзный комитет (ст. 29 ТК РФ).

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов о выявленных нарушениях законов, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению с сообщением об этом профсоюзному комитету (ст. 370 ТК РФ).

8.2.2. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюзного комитета, в соответствии со статьей 377 ТК РФ:

- безвозмездно предоставлять помещение для проведения заседаний, хранение документов;
- предоставлять возможность размещения информации;
- предоставлять средства связи, оргтехнику, необходимые нормативные правовые документы.

8.2.3. Сохранять действующий порядок безналичного ежемесячного перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

8.2.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в пределах

1% заработной платы.

Работодатель производит доплату за счет средств учреждения председателю профкома в размере 10 % от ставки (ст. 377 ТК РФ).

8.2.5. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а увольнение указанных работников по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

8.2.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

8.2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

8.2.8. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- запрещение работы в выходные и праздничные дни;
- разделение рабочего времени на части;
- очередность представления отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

8.3.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

8.3.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек.

8.3.4. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.3.5. Предоставлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам в суде.

8.3.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.3.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

8.3.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

8.3.9. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников и специальной оценке условий труда.

8.3.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

8.3.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

8.3.12. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

9.1.2. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2.2. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам:

- экономического положения организации;
- реорганизации, изменении организационно-правовой формы или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

9.2.3. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

9.2.4. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с Профсоюзным комитетом.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

10.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

10.2. За нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, к административной ответственности привлекаются только работодатель или лицо, его представляющее (ст. 5.31 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

10.3. При невыполнении обязательств настоящего Коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

10.4. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.
