

Коллективный договор

**Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Агинская средняя общеобразовательная школа №4»
городского округа «Поселок Агинское»
на 2023-2026 г.г.**

Принят на собрании трудового коллектива
«13» марта 2023 года протокол №2

Зарегистрирован:

Коллективный договор

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, профессиональные, социально - экономические отношения в МАОУ «Агинская средняя общеобразовательная школа № 4» ГО «Поселок Агинское» и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице директора МАОУ «Агинская средняя общеобразовательная школа № 4» ГО «Поселок Агинское» Ивановой Светланы Цыреновны, именуемой далее «Работодатель», и работники школы, являющимися членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице председателя первичной профсоюзной организации Цыреновой Долгор Борисовны, именуемой далее «Профсоюзный комитет».

2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

3. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст.43 ТК РФ).

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

5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст.30 ТК РФ) и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

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

6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

6.1. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) (ст.43 ТК РФ) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

6.2. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

6.3. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

6.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

6.5. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

6.6. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

6.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

7. Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

8. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- по установлению систем оплаты труда;
- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и других средств индивидуальной защиты;

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель

обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

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

Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора.

II. Производственно-экономическая деятельность

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

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

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

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

III. Дополнительное профессиональное образование работников.

14. Работодатель организует подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 3 года (в зависимости от специальности).

Работодатель обязуется:

16. Признать и принять на себя обязательства двухстороннего соглашения;

16.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором. (ст.8 ТК РФ);

16.2. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.

16.3. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством.

16.4. Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

16.5. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законом «Об образовании», Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

16.6. Согласовывать с профкомом:

- тарификацию, положения и мероприятия по вопросам установления условий норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы;

- приказы о привлечении к работе в исключительных случаях, предусмотренных законом, в выходные и праздничные дни;

- графики дежурств по школе;

- графики ежегодных отпусков;

- приказы о перенесении отпуска, об отзыве работников учреждения в связи с производственной необходимостью;

- поощрения и взыскания работников.

16.7. При приеме на работу знакомить сотрудника с его должностными обязанностями, трудовым договором, условиями и оплатой труда, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором под роспись.

16.8. Осуществлять подготовку школы к новому учебному году.

16.9. Разрабатывать и согласовывать с профкомом должностные обязанности работников. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.

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

16.11. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производить с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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

16.13. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее, чем за 2 месяца.

16.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска работы, с сохранением среднего заработка.

16.15. Организовать переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в организации.

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

- приостановить прием новых работников до тех, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

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

18. Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

19. Обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет собственных средств организации. На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка работников соответствующей специальности.

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

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии или другой срок);
- проработавшим на предприятии свыше 10 лет (или другой срок);
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет включительно;
- одиноким работникам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет включительно.

22. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата

работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством, если работник отработал в организации свыше 10 лет – на 10% среднего месячного заработка, от 5 до 10 лет – на 5% среднего месячного заработка.

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

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

IV. Режим труда и отдыха

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

25. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным графиком, графиками сменности для обслуживающего персонала, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, графиками отпусков, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

26. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

27. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

28. Для руководящих работников, административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

29. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- одного из родителей, имеющего ребенка – инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии

с медицинским заключением.

30. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

31. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные или праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

32. Рабочее время сотрудников школы в предпраздничные дни сокращается на один час.

33. Работодатель обеспечивает молодых специалистов учебной нагрузкой по специальности не менее ставки.

34. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с согласия профкома.

35. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

36. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время

37. Общим выходным днем считать воскресенье.

38. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ.

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

40. При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения предоставляет возможность взять отпуск без сохранения заработной платы.

41. Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной

платы предоставляется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязуется:

42. Согласовывать с профкомом все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, учебным расписанием, графиком отпусков, изменением условий труда.

43. Не привлекать педагогических работников без их согласия на мероприятия, непосредственно не связанные с учебным процессом и не предусмотренные расписанием.

44. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников: педагогам – 64 календарных дня (58 дней основной отпуск + 8 дней дополнительный отпуск), младшему обслуживающему персоналу – 36 календарных дней (28 дней основной отпуск + 8 дней дополнительный отпуск).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в особых климатических условиях устанавливается продолжительностью 8 календарных дней; для районов, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней (в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

46. По соглашению сторон вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с оплатой может быть предоставлен до истечения 6 месяцев с момента приема на работу (ст. 122 ТК РФ).

47. Оплату отпуска для всех категорий работников производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). При задержке выплаты отпускных переносить отпуск на соответствующее количество дней.

48. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется 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 и продолжительность составляет 7 календарных дней. (ст. 117 ТК РФ.)

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, (поварам) составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (ст. 147 ТК РФ).

49. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год.

50. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха в каникулярное время за проведение мероприятий в выходные и праздничные дни (воскресенье, праздник), за обход микрорайона.

51. Предоставлять 3 (три) дополнительных неоплачиваемых дней отдыха к очередному отпуску за работу в течение года без больничных листов.

52. Стороны договорились о предоставлении работникам

образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска за счет экономии средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника - 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников (детей, родителей, супруга (супруги), родных братьев и сестер, родных братьев и сестер мужа (жены) - 3 дня;

53. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и, зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст. 128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14 - 19 Закона «О ветеранах»).

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

55. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым Положением о длительном отпуске педагогических работников.

56. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов (перемен). Время отдыха и питания других работников школы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

57. Дежурство педагогических работников по школе начинается не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

58. Работники:

Добросовестно исполняют свои должностные обязанности, своевременно выполняют приказы и распоряжения администрации;

В своей работе руководствуются Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями;

Бережно относятся к имуществу школы, обеспечивают его сохранность, предъявляют эти требования к учащимся.

59. Профсоюзный комитет:

Контролирует соблюдение прав работников в период тарификации, аттестации, составления учебного расписания, графика отпусков;

Содействует установлению и поддержанию в коллективе морально-психологического климата, способствующего эффективному исполнению своих трудовых обязанностей.

V. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Работодатель и профсоюз договорились:

60. Формы и системы оплаты и стимулирования труда определяются

положением об оплате труда и положением о премировании с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа профсоюзной организации.

61. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами организации, финансируемой бюджет МАОУ «АСОШ № 4» ГО «Поселок Агинское»

62. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы.

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

64. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным положением о премировании.

65. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с Положением о порядке выплаты данного вознаграждения.

66. Оплата труда работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, (поварам) составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (ст. 147 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым установлены конкретные размеры повышения оплаты труда, указан в положении об оплате труда.

67. За каждый час работы сторожам предусмотрена доплата в ночную смену 35% оклада (должностного оклада), ставке заработной платы.

68. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

69. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон.

70. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется две трети тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

71. Выплату заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ производить не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме – за первую половину «25» числа, окончательный расчет за месяц «10» числа. При

совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

72. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

73. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

74. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, предоставление работникам организации дополнительного оплачиваемого отпуска что фиксируется в локальных нормативных актах образовательного учреждения.

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

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

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

76. Выплата заработной платы производится путем перечисления на лицевой счет работника – клиента банка в денежной форме в рублях.

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

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан индексировать задержанные суммы в размере 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).

78. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

79. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные.

VI. Условия и охрана труда

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

81. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, финансовые средства согласно ст. 226 ТК РФ не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

82. Разработать комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Не реже одного раза в год отчитываться о его выполнении совместно с представительным органом работников

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

84. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.

85. Организовать своевременное проведение обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых во вредных условиях труда.

86. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

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

- сокращенную продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется 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 и продолжительность составляет 7 календарных дней. (ст. 117 ТК РФ.)

- Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, (поварам) составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (ст. 147 ТК РФ).

- повышенную оплату труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

- ограничить применение труда женщин и лиц до 18 лет на работах в ночное время;

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

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

90. Обеспечить профессиональную переподготовку за счет собственных средств в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

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

92. В случае получения работником инвалидности в результате производственной травмы или профзаболевания установить ежегодную (ежемесячную) выплату единовременного пособия.

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

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

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

96. Содействовать деятельности комитета (комиссии) по охране труда. Для выполнения возложенных задач с членами комитета проводить обучение по охране труда за счет средств работодателя и предоставлять время на исполнение обязанностей в течение рабочего дня в количестве 3 часов в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

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

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда;

- обучить за счет средств работодателя, с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;

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

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

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

VII. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание

Работодатель обязуется:

99. Работодатель организует общественное питание (столовая, буфет, комната для приема пищи).

100. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

Работодатель обеспечивает отчисление денежных средств Профсоюзному комитету на социально-культурную и иную работу не менее 1% от фонда заработной платы (по заявлению).

101. Работодатель заключает договор с ГУЗ «Агинская окружная больница» на медицинское обслуживание работников и на психиатрическое освидетельствование.

IX. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

105. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

106. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочие время допускается по согласованию с работодателем.

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

108. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы в размере из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном уставом 1%.

109. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает

командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

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

111. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

112. Оплата труда председателя профкома и ответственному по охране труда производится за счет средств работодателя, 20% от оклада с учетом доплат за работу в сельской местности.

Х. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

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

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

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

116. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

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

XI. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

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

коллективного договора.

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

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

121. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после подписания.

122. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

123. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

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

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

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