

Представитель работников:  
Председатель профбюро  
МБОУ СОШ № 64  
А.А. Мехонцева  
« 17 » сентября 2018 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Название раздела



Представитель работодателя:  
Директор МБОУ СОШ № 64  
Болдырев  
2018 г.

1	Предмет коллективного договора	
2	Область действия. Подготовка и переобучение кадров	
3	Рабочее время и время отдыха	
4	Уплата труда	
5	Условия и охрана труда	
6	Социальные гарантии	
7	Уплата взносов в профсоюзную организацию	
8	Другие условия договора	
9	Заключительные положения	

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения

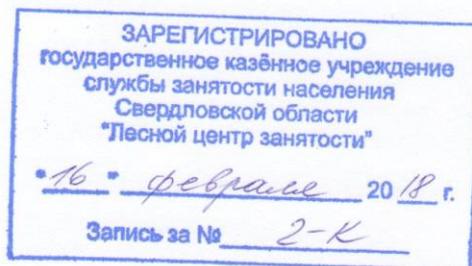
«Средняя общеобразовательная школа № 64»

городского округа «Город Лесной»

на 2018-2021 годы

Утвержден на общем собрании трудового коллектива  
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 64»

протокол № 1 от «17» сентября 2018 года



## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>№ п/п</b>	<b>Название раздела</b>	<b>№ стр.</b>
1.	Общие положения.	3
2.	Трудовые отношения.	3
3.	Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.	5
4.	Рабочее время и время отдыха.	6
5.	Оплата труда.	8
6.	Условия и охрана труда.	8
7.	Социальные гарантии.	10
8.	Гарантии деятельности профсоюзной организации.	10
9.	Разрешение трудовых споров.	11
10.	Заключительные положения.	11

## **Раздел 1. Общие положения**

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 64» (далее – Учреждение), направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Учреждения.

Порядок разработки и заключения коллективного договора регулируется частью второй (раздел II «Социальное партнерство в сфере труда») Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель в лице директора Учреждения и Работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзной организации (далее – Профсоюзный комитет, Профком).

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное Учреждение.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (статья 43 ТК РФ). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

Работодатель обязуется:

1.7. Направить коллективный договор в течение семи дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

1.8. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Работники обязуются:

1.9. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

## **Раздел 2. Трудовые отношения.**

**Работодатель обязуется:**

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со статьями 57, 58, 59, 67, 68 ТК РФ.

2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.5. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже ставки; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.6. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия и только на текущий учебный год.

2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы) по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 ТК РФ).

2.10. О внесении изменений в существующие условия трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме под подпись не позднее, чем за 2 месяца (статья 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

**Работники обязуются:**

2.6. Предоставлять при устройстве на работу в Учреждение работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования (статья 65 ТК РФ). Лица из числа указанных в части 2 статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой и средней тяжести, перечисленных соответственно в части 3 статьи 331 и части 3 статьи 351.1 ТК РФ, и лица, уголовное преследование которых за совершение данных преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, обязаны также иметь решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске к соответствующему виду деятельности (статьи 331, 351.1 ТК РФ).

2.7. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.8. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, нормы профессиональной этики педагогических работников. Правила и инструкции по охране труда.

2.9. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

2.10. Способствовать соблюдению работниками дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).

2.11. Представлять работников при проведении коллективных переговоров, при заключении или изменении коллективного договора (статья 29 ТК РФ).

2.12. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (статья 41 ТК РФ).

2.13. Контролировать соблюдение трудового законодательства, условий коллективного договора.

2.14. Выражать мнение профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

### **Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

**Работодатель обязуется:**

3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (статья 82 ТК РФ).

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, работникам: предпенсионного возраста; удостоенным звания «Ветеран труда»; воспитывающим детей-инвалидов; одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет; членам профсоюзного комитета; работникам, повышающим престиж Учреждения своей

трудовой деятельностью; лицам, начавшим трудовую деятельность в данном Учреждении со дня основания школы, жителям города.

3.6. Сохранить за работником, уволенным по сокращению штатов или численности, на период трудоустройства (не более чем шесть месяцев) среднюю заработную плату с учетом месячного выходного пособия (статья 7 Закона о закрытом административно-территориальном образовании).

**Профсоюзный комитет обязуется:**

3.7. Осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.8. Предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (статья 373 ТК).

**Стороны договорились:**

3.9. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

#### **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.**

**Работодатель обязуется:**

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

4.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до 16 лет не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;
- 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;
- для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).

4.5. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет дополнительные перерывы для кормления детей (статья 258 ТК РФ).

4.6. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения профсоюзного комитета (статья 99 ТК РФ).

4.7. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со статьями 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (15 декабря).

4.8. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющим особый характер работы на основании результатов проведения специальной оценки условий труда (статья 117 ТК РФ).

4.9. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (статья 119 ТК РФ).

4.10. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (статья 335 ТК РФ).

4.11. Обеспечить льготное предоставление отпусков (ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию работника в удобное для него время) следующим категориям работников (статья 123 ТК РФ):

- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание.

4.12. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

**Профсоюзный комитет обязуется:**

4.13. Осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего трудового законодательства в части рабочего времени и времени отдыха.

4.14. Предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при привлечении работников к сверхурочной работе (часть 4 статьи 99 ТК РФ), работе в выходные и праздничные нерабочие дни (статья 113 ТК РФ), утверждении графика отпусков, принятии локального нормативного акта, устанавливающего дополнительные оплачиваемые отпуска работников, (статья 373 ТК РФ).

**Стороны договорились:**

4.15. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации. В этот день педагогические работники не освобождаются от выполнения должностных обязанностей, в частности присутствия на запланированных общешкольных мероприятиях или выполнения работы, предусмотренной трудовым договором, в соответствии с индивидуальным планом.

4.16. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению для методической работы. План мероприятий Учреждения должен быть вывешен в учительской не позднее, чем за две недели до проведения мероприятий.

4.17. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

4.18. В каникулярный период педагогические работники привлекаются к педагогической, методической, организационной работе в пределах времени, не превышающего объёма учебной нагрузки в неделю, установленного до начала каникул, с сохранением заработной платы, установленной при тарификации.

4.19. В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальной подготовки (мелкий ремонт, работа на территории, работа в учреждении и др.) в пределах установленного им рабочего времени с учётом состояния здоровья.

4.20. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы при:

- рождении и усыновлении ребенка – до 5 календарных дней;
- вступлении в брак работника и его детей – до 5 календарных дней;
- случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- переезде на новое место жительства – 1 календарный день;
- юбилее работника – до 2 календарных дней;
- наличии у матерей (работников образовательного учреждения) детей-первоклассников – 1 календарный день (1 сентября).

4.21. 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;
- работающим инвалидам – до 60 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;
- работникам, имеющим детей-инвалидов, – до 14 календарных дней в году.

## **Раздел 5. Оплата труда.**

### **Стороны договорились:**

5.1. Производить оплату на основании постановления администрации городского округа «Город Лесной» от 19.06.2017 № 772 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Лесной», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа «Город Лесной».

5.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ).

5.3. Устанавливать размеры доплат и выплат компенсационного характера работникам Учреждения согласно Положения о выплатах компенсационного характера и доплатах за увеличение объема работ в пределах бюджетных средств.

5.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся согласно Положению о стимулирующих выплатах в пределах бюджетных средств.

### **Работодатель обязуется:**

5.5. Знакомить работников Учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под подпись).

5.6. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (статья 136 ТК РФ).

5.7. Принимать локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.8. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.9. Производить выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 147 ТК РФ и с Положением о выплатах компенсационного характера и на основании специальной оценки условий труда.

5.10. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца (2 раза в месяц) на банковские карты:

- за 1 половину месяца – 25 числа каждого месяца;
- за 2 половину месяца – 10 числа следующего месяца.

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

5.11. Осуществлять контроль реализации прав работников Учреждения, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсации за задержку выплаты заработной платы, обязательств коллективного договора по данному разделу.

5.12. Предоставлять свое мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов работодателем, устанавливающих системы оплаты труда.

## **Раздел 6. Условия и охрана труда.**

### **Стороны обязуются:**

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

6.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создавать совместную комиссию по охране труда.

6.3. Организовать контроль состояния условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

### **Работодатель обязуется:**

6.4. В соответствии со статьей 212 ТК РФ обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

6.5. Информировать работников Учреждения об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

6.6. Провести обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников Учреждения в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда Учреждения.

6.7. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников Учреждения в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов для работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302-Н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

6.8. Проводить специальную оценку условий труда в порядке и на условиях, определенных ТК РФ, Федеральным Законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.9. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.11. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с ТК РФ и постановлением Минтруда Российской Федерации от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

### **Профком обязуется:**

6.12. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

6.13. Осуществлять контроль соблюдения законодательства об охране труда женщин и подростков.

6.14. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.15. Предъявлять требования к руководителям Учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

**Работники обязуются:**

6.16. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.17. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.18. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.19. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.20. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

## **Раздел 7. Социальные гарантии.**

**Стороны договорились:**

7.1. Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников Учреждения из стимулирующего фонда в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах при наличии бюджетных средств.

7.2. Ходатайствовать о выделения для детей сотрудников Учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;

- мест в детские дошкольные учреждения;

- подарков, билетов на новогодние елки;

- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

7.3. Оказывать материальную помощь из стимулирующего фонда Учреждения в соответствии с Положением при наличии бюджетных средств.

7.4. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.5. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхования с частичной оплатой.

## **Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

**Стороны договорились:**

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Профсоюз действует только в интересах членов профсоюза. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях перечисления ежемесячных выплат на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере 0,9 % ЗП от профсоюзного взноса (части 2 статьи 30, статья 377 ТК РФ).

**Работодатель обязуется:**

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.5. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации и представителей вышестоящей профсоюзной организации во все подразделения Учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.6. На основании личных заявлений работников Учреждения ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их бесплатно на расчетный счет территориальной организации профсоюзов г. Лесной Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности.

8.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

8.8. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехнику, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

#### **Профком обязуется:**

8.9. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.10. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.11. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь работникам, являющимися членами профсоюза.

8.12. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников Учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

### **Раздел 9. Разрешение трудовых споров.**

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

### **Раздел 10. Заключительные положения.**

10.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников Учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.