**Государственное казенное учреждение Нижегородской области**

**«Управление социальной защиты населения Уренского района»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2015 - 2017 годы г.г.**

**Принят на собрании трудового коллектива**

**Протокол № 1 от «12» января 2015г**

|  |  |
| --- | --- |
| От работодателяДиректор ГКУ “УСЗНУренского района”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.С.Козлова«12» января 2015г. | От работниковПредседатель первичной        профсоюзной  организации ГКУ “УСЗН  Уренского района”     \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.М. Екимова «12»января 2015г. |

**Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию**

**В районной Администрации Уренского муниципального района**

**Регистрационный № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_2015г.**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор на 2015 - 2017 годы   - является правовым актом, регулирующим социально - трудовые и связанные с ними отношения в Государственном казенном учреждении Нижегородской области «Управление социальной защиты населения Уренского района», заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель**Государственного казенного учреждения Нижегородской области «Управление социальной защиты населения Уренского района», представленный  в лице директора Козловой Анны Сергеевны, действующей на основании Устава (далее - Работодатель), и **Работники**Государственного казенного учреждения Нижегородской области «Управление социальной защиты населения Уренского района» (далее – Работники), представленные первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице Председателя первичной профсоюзной организации Государственного казенного учреждения Нижегородской области «Управление социальной защиты населения Уренского района» Екимовой Ларисы Михайловны, (далее - «Профком»), действующей на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности организации;

обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;

улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности   организации;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

практической реализации принципов социального партнерства;

поддержания благоприятного психологического климата в организации.

1.3.Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, территориальным соглашением, (наименование муниципального образования), иными правовыми актами, содержащими нормы правового права.

В случае если Стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения или будут заключены новые Отраслевое, Региональное или Территориальное соглашения, Работодатель и Профком обязуются в течение 30 дней  провести коллективные переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений настоящего коллективного договора.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации.

В коллективном договоре конкретизируются и могут быть расширены гарантии, предоставляемые  Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права~~.~~

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 1 января 2015 года*.* По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Государственного казенного учреждения Нижегородской области «Управление социальной защиты» принятых на условиях трудового договора Работодателя.

1.7. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.8. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии, установленные в настоящем  коллективном договоре являются минимальными и обязательны для исполнения Сторонами.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами организации  всех Работников, в том числе при приёме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования организации;

- расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор;

- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации (в течение всего срока реорганизации);

- смены формы собственности организации (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);

- при ликвидации организации (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в Администрацию Уренского района. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 50 ТК РФ

**II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и Работником трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими в организации коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации  и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем подписания дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Определенные в настоящем коллективном договоре условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на работу на определенный срок, не могут быть ухудшены по сравнению с аналогичными условиями, установленными для Работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях бессрочного трудового договора.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

2.4. Прием на работу специалистов может проводиться на конкурсной основе.

Положение о проведении конкурса, с указанием перечня профессий и должностей, подлежащих замещению по конкурсу и порядка конкурсного избрания на эти должности, утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом. Представитель Профкома включается в состав конкурсной комиссии.

 2.5. Стороны коллективного договора признают, что подготовка, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование Работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста Работника.

2.6. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии соответствующих вакансий.

**III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.2. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

3.3. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

3.4. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы организации может вводиться дежурство на рабочем месте, а так же по средствам телефонной связи на дому для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов.

К дежурству на рабочем месте привлекаются все Работники по графику, согласованному с Профкомом.

3.5. Дежурство работников, на рабочем месте компенсируется предоставлением Работнику другого дня отдыха той же продолжительности (ст. 153 ТК РФ), который он может использовать в течение 1 года.

3.6. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.7. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до  10-12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного в месяц;

3.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.9. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

3.10. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.11. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- заместитель директора, главный бухгалтер, начальники отдела и сектора – 9 календарных дней;

- специалисты 1 категории, специалисты 2 категории, специалисты – 8 календарных дней;

- водитель автомобиля – 4 календарных дня;

3.12. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом  ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.

3.13. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.14. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней, последующие части отпуска   Работник может брать любое количество дней, но не менее трех.

3.15. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.16. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до Зх - 4х недель – в период, когда позволяют производственные условия.

3.17. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки, согласно графика отпусков на очередной год.

3.18. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков Работникам организации предоставляются отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника - 1 календарный день;

- в связи с вступлением в брак детей Работника - 1 календарный день                                                                                                                              - в случаях рождения в семье Работника ребенка - 1 календарный день;

- в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил детей, внуков - 1 календарный день;

- в связи со смертью близких родственников - 1 календарный день;

-матерям (одиноким отцам), направляющим детей – школьников в первый класс (школьников начальных (1-4) классов)  0,5 дня (первый день учебного года);

- в связи с переездом на новое место жительства 1 день (дней);

- при праздновании юбилейных дат (50,60,70,75-летие и каждые последующие 5 лет) со дня рождения 1 день (дней);

- для ликвидации аварии  в доме (жилом помещении)  1 день (дней);

- в связи с рождением ребенка отцу, (бабушке и дедушке) – 2 часа в день выписки роженицы из больницы.

3.19. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы (не более 2 часов в неделю).

3.20. Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год диспансеризации.

**IV. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И**

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

              4.1.    Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму времени не может быть ниже установленного должностного оклада по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим КД компенсационных выплат.

4.2.  Работодатель:

4.2.1. Обеспечивает формирование фонда оплаты труда и выплату Работникам денежного оклада, гарантийных и компенсационных, и выплат стимулирующего характера;

4.2.2. Обеспечивает финансирование расходов, связанных с реализацией социальных гарантий Работникам, высвобождаемым в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также в связи с выходом Работника на пенсию по возрасту (при потере трудоспособности);

4.2.3. Осуществляет индексацию денежного содержания в соответствии с законодательством Российской Федерации;

4.2.4. Осуществляет выплату заработной платы, премирование работников из фонда оплаты труда в соответствии с положением об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области «Управление социальной защиты населения Уренского района» и положении о выплатах стимулирующего характера, при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения.

 4.2.5.  Выплачивает заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в сроки:

* ¬  за первую половину месяца 16  числа текущего месяца;
* ¬  за вторую половину месяца,  01 числа следующего месяца.

При выплате заработной платы в письменной форме извещают каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.2.6. Обязуется по письменному согласию Работников перечислять их ежемесячное денежное содержание на счета банковских карт с оплатой

**II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и Работником трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими в организации коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации  и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем подписания дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Определенные в настоящем коллективном договоре условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на работу на определенный срок, не могут быть ухудшены по сравнению с аналогичными условиями, установленными для Работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях бессрочного трудового договора.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

2.4. Прием на работу специалистов может проводиться на конкурсной основе.

Положение о проведении конкурса, с указанием перечня профессий и должностей, подлежащих замещению по конкурсу и порядка конкурсного избрания на эти должности, утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом. Представитель Профкома включается в состав конкурсной комиссии.

 2.5. Стороны коллективного договора признают, что подготовка, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование Работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста Работника.

2.6. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии соответствующих вакансий.

**III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.2. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

3.3. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

3.4. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы организации может вводиться дежурство на рабочем месте, а так же по средствам телефонной связи на дому для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов.

К дежурству на рабочем месте привлекаются все Работники по графику, согласованному с Профкомом.

3.5. Дежурство работников, на рабочем месте компенсируется предоставлением Работнику другого дня отдыха той же продолжительности (ст. 153 ТК РФ), который он может использовать в течение 1 года.

3.6. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.7. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до  10-12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного в месяц;

3.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.9. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

3.10. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.11. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- заместитель директора, главный бухгалтер, начальники отдела и сектора – 9 календарных дней;

- специалисты 1 категории, специалисты 2 категории, специалисты – 8 календарных дней;

- водитель автомобиля – 4 календарных дня;

3.12. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом  ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.

3.13. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.14. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней, последующие части отпуска   Работник может брать любое количество дней, но не менее трех.

3.15. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.16. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до Зх - 4х недель – в период, когда позволяют производственные условия.

3.17. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки, согласно графика отпусков на очередной год.

3.18. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков Работникам организации предоставляются отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника - 1 календарный день;

- в связи с вступлением в брак детей Работника - 1 календарный день ;

- в случаях рождения в семье Работника ребенка - 1 календарный день;

- в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил детей, внуков - 1 календарный день;

- в связи со смертью близких родственников - 1 календарный день;

-матерям (одиноким отцам), направляющим детей – школьников в первый класс (школьников начальных (1-4) классов)  0,5 дня (первый день учебного года);

- в связи с переездом на новое место жительства 1 день (дней);

- при праздновании юбилейных дат (50,60,70,75-летие и каждые последующие 5 лет) со дня рождения 1 день (дней);

- для ликвидации аварии  в доме (жилом помещении)  1 день (дней);

- в связи с рождением ребенка отцу, (бабушке и дедушке) – 2 часа в день выписки роженицы из больницы.

3.19. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы (не более 2 часов в неделю).

3.20. Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год диспансеризации.

**IV. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И**

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

              4.1.    Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму времени не может быть ниже установленного должностного оклада по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим КД компенсационных выплат.

4.2.  Работодатель:

4.2.1. Обеспечивает формирование фонда оплаты труда и выплату Работникам денежного оклада, гарантийных и компенсационных, и выплат стимулирующего характера;

4.2.2. Обеспечивает финансирование расходов, связанных с реализацией социальных гарантий Работникам, высвобождаемым в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также в связи с выходом Работника на пенсию по возрасту (при потере трудоспособности);

4.2.3. Осуществляет индексацию денежного содержания в соответствии с законодательством Российской Федерации;

4.2.4. Осуществляет выплату заработной платы, премирование работников из фонда оплаты труда в соответствии с положением об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области «Управление социальной защиты населения Уренского района» и положении о выплатах стимулирующего характера, при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения.

 4.2.5.  Выплачивает заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в сроки:

* ¬  за первую половину месяца 16  числа текущего месяца;
* ¬  за вторую половину месяца,  01 числа следующего месяца.

При выплате заработной платы в письменной форме извещают каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.2.6. Обязуется по письменному согласию Работников перечислять их ежемесячное денежное содержание на счета банковских карт с оплатой услуг за счет Работодателей при наличии договора между банком и Работодателями.

4.2.7. Производит расчет среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска за последние 12 календарных месяцев  путем деления суммы начисленной заработной платы  на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

4.3. При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем заработная плата должна быть выплачена накануне этого дня. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

4.4. Работодатель вправе в счет экономии фонда оплаты труда:

* 4.4.1. Производить единовременную премиальную выплату - за выполнение особо важных поручений, в связи с юбилейными датами, за все виды поощрений и награждений, профессиональными праздниками, праздничными датами и событиями по решению балансовой комиссии.
* 4.4.2. Для осуществления единовременной премиальной выплаты считать юбилейными датами:
* - для юридических лиц: пятидесятилетие, столетие и далее через пятьдесят лет со дня образования юридического лица;
* - для физических лиц: 50,60,70,75 и далее каждые последующие 5 лет;
* При премировании учитываются:
* - добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствием замечаний со стороны руководителя);
* - инициатива, творчество при выполнении работы;
* - участие в течении соответствующего периода в выполнении особо важных работ, мероприятий.
* Премии не выплачиваются:
* - работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
* - работникам, проработавшим менее 1 месяца;
* - работникам, подавшим заявление на прекращение трудовых отношений;
* - работникам, имеющим дисциплинарное взыскание;

4.4.3. Оказывать материальную помощь по решению балансовой комиссии по приказу директора в абсолютном размере:

- женщинам, в связи с достижением пенсионного возраста – в размере 1 (одного) должностного оклада;

- в связи со свадьбой работника – в размере 3000 (три тысячи) рублей;

- в связи с рождением ребенка – в размере 3000 (три тысячи) рублей;

Выплата материальной помощи осуществляется по заявлению работника с указанием конкретной причины необходимости оказания помощи, при предоставлении подтверждающих документов.

4.4.4. Общая сумма материальной помощи, выплачивается работнику в календарном году, максимальными размерами не ограничивается.

4.4.5. Единовременная материальная помощь оказывается работникам по решению балансовой комиссии и выплачивается исходя из экономии фонда оплаты труда учреждения по приказу директора, в случае возникновения непредвиденных обстоятельств:

 - в связи с болезнью и необходимостью длительного лечения – в размере до 3-х (трех) тысяч рублей;

 - в случае смерти близких родственников (супруга(и), детей, родителей) – в размере 5000 (пять тысяч) рублей;

 - многодетным и малообеспеченным семьям – в размере до 2-х (двух) тысяч рублей;

 - в связи с пожаром и иным повреждением имущества и по другим уважительным причинам – в размере до 5-ти (пяти) тысяч рублей.

 Выплата материальной помощи осуществляется по заявлению работника с указанием конкретной причины необходимости оказания помощи, при предоставлении подтверждающих документов.

 4.4.6. В связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска работнику по его заявлению оказывается материальная помощь в размере двух должностных окладов (ставок заработной платы)

 4.4.7. Вопрос о выделении Работнику материальной помощи выносится на решение балансовой комиссии.

4.5. Возмещать работникам направленным в служебную командировку:

-расходы по проезду до места командировки и обратно;

-расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально.

4.6. Все разовые выплаты производить только вместе с заработной платой за первую и вторую половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

В экстренных случаях безотлагательно производить следующие выплаты:

материальная помощь;

внеплановый аванс;

командировочные расходы;

заработная плата при увольнении;

выплаты по больничным листам.

V.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

5.2. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов распоряжений о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым признается увольнение Работников в соответствии с критериями, определенными территориальным соглашением.

5.4 Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ , производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.5. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

5.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

5.7. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

5.8. Работодатель с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.9. При сокращении численности или штата Работников организации Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

5.10. Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

-лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

-проработавших в организации свыше 10 лет;

-одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

5.11. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

 6.1. В целях обеспечения каждого работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель:

6.1.1. обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, техникой, документацией, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

 - знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в Профком;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.2 имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

6.1.3. обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск представителей Профкома в организацию для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда Работники:

6.2.1. обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

6.2.2. имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

-получение достоверной информации от Работодателя, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

6.3. Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Организовать совместно с Профкомом отдых детей Работников в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период школьных каникул;

7.2. Организовывать совместно с Профкомом проведение новогодних праздников для Работников и членов их семей.

7.3. Организовать распределение и выдачу путевок на санаторно-курортное лечение для Работников организации, членов их семей, пенсионеров через Профком организации (комиссию или уполномоченного по социальному страхованию организации);

7.4. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками организации и членами их семей. В этих целях Работодатель

 отчисляет Профкому в сроки выплаты заработной платы ежемесячно средства в размере 1% процентов от фонда оплаты труда Работников организации для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди Работников;

7.5. Профком:

- использует учреждения культуры, спорта, отдыха, оздоровительно-физкультурных объектов для удовлетворения интересов и потребностей Работников организации и членов их семей.

- осуществляет контроль за своевременным перечислением работодателем средств для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди Работников и обеспечивает целевое их использование.

VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8. Сознавая важность работы с молодёжью (молодыми Работниками до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала организации эффективного участия молодых Работников в реализации производственных планов организации обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

8.1. Создать Молодежный совет (комиссию) организации (и всецело содействовать его работе, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности организации.

Предоставить Молодежному совету (комиссии) организации в бесплатное пользование необходимые для их работы помещение, оборудование, средства связи;

8.2. Определить, что Молодежный совет (комиссия) осуществляет свою деятельность под руководством Профкома;

8.3. Освобождать от работы Работников, избранных в состав молодежного совета (комиссии), по мере необходимости с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей;

8.4. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников;

IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;

- обеспечения занятости;

- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;

- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;

- выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для Работников;

- содержания и использования объектов социальной сферы, принадлежащих Работодателю;

- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых Работников и членов их семей;

- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

9.2.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

9.2.2. Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

9.2.3. Участие Профкома, как представительного органа Работников, в решении вопросов о работе организации, реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности и штата Работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников (ст. 53 ТК РФ);

9.3. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Профсоюза как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, ТК РФ, Законом № 10-ФЗ, Отраслевым, Региональным и территориальным (наименование соглашения) и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

10.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза и работников, ежемесячно уплачивающих первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, по вопросам индивидуальных трудовых и коллективных прав и интересов и связанных с ними отношений, в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом, Общим положением о первичной профсоюзной организации.

10.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

10.4. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

10.5. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

10.6. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников организации;

10.7. Обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитете (комиссии) по охране труда представителей Профкома;

10.8. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в организации. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

10.9. Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в организации;

10.10. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;

10.11. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников организаций;

10.13. Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Соглашениями и настоящим коллективным договором;

10.14. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;

10.15. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

10.16. Поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий общественную работу;

10.17. Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование;

10.18. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять учет Работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе, сбор заявок и распределение путевок Работникам;

10.19. Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

10.20. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей, осуществлять эффективное использование средств, направляемых на эти цели в соответствии с утвержденной сметой;

10.21. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;

10.22. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору.

10.23. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Российской Федерации, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;

10.24. В период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель, должностные лица организации оказывают содействие первичной профсоюзной организации, Профкому в их деятельности.

Работодатель рассматривает обращение Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.

11.2. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией.

11.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – Профкома Работодатель обязуется:

11.3.1. Не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

11.3.2. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

11.3.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников – членов Профсоюза, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

11.3.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех Работников местах.

11.3.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем;

11.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;

11.3.7. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения;

11.3.8. Проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом;

11.3.9. Обеспечивать участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства, председателей профбюро и профгруппоргов – на уровне подразделений;

11.3.10. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации;

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ,

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

13.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

13.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей Сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах, производится из средств Работодателя.

13.4. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

13.5. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

13.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Положение о постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора разрабатывается и утверждается совместно Сторонами и оформляется в виде приложения к коллективному договору.

13.7. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрение на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

13.8. Итоги выполнения коллективного договора за год подводятся на общем собрании Работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

13.9. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушения», Профком – в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичной профсоюзной организации.

Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке (ст. 54 ТК РФ, ст. 5.29 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях»).

13.10. По требованию Профсоюза Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор с должностным лицом или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство Российской Федерации о профессиональных союзах, не выполняет обязательств по настоящему коллективному договору, отраслевому соглашению (ст. 30 Закона № 10-ФЗ).

13.11. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

13.12. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичных профсоюзных организациях.

13.13. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

13.14. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

13.15. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников в период действия настоящего коллективного договора, Стороны обязуются применять нормы, содержащиеся в коллективном договоре.

13.16. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

13.17. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, неурегулированных разногласий между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения, в организации образуется комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требований ТК РФ и Положения о комиссии по трудовым спорам, утверждаемого Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза (Приложение № 27) - глава 60 ТК РФ.

13.18.Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

 Перечень приложений к коллективному договору.

1. Положение о проведении конкурса на замещение должностей по конкурсу и порядка конкурсного избрания на эти должности,

2. Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, повышения квалификации Работников

3. Правила внутреннего трудового распорядка.

4. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

5. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

6. Графики сменности.

7. Положение об оплате труда Работников организации.

8 .Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу которых работники имеют право на доплаты за условия труда.

9. Положение о проведении индексации заработной платы и повышении тарифных ставок (окладов) в связи с ростом потребительских цен.

10. Положение о премировании Работников за высокие производственные показатели.

11. Положение о порядке и условиях вознаграждения по итогам работы за год.

12. Положение о порядке и выплаты надбавки за стаж работы.

13. Положение о порядке введения, замене и пересмотре норм труда.

14. Положение о выплате материальной помощи Работникам.

15. Перечень профессий и должностей Работников и нормы выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

16. Перечень профессий Работников, получающих бесплатно на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, смывающих и обезвреживающих средств и нормы их выдачи

17. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров (обследований).

18. Перечень профессий и должностей Работников на работах с вредными условиями труда, которым выдается по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

19. Положение о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении.

20. Положение о смотре-конкурсе за звание «Лучший по профессии».

21. Положение о ежемесячной доплате к государственной стипендии Работникам, направленным на учебу организацией.

22. Положение о наставничестве.

23. Положение о надбавке к окладу молодым специалистам, поступившим в организацию.

24. Смета на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

25. Состав постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

26. Положение о постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

27. Положение о комиссии по трудовым спорам.