

От работодателя:

директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Марьяновская средняя
общеобразовательная школа»
Большеберезниковского
муниципального района



/Кипаева Г.А /

От работников:

председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Марьяновская средняя общеобразовательная
школа» Большеберезниковского
муниципального района

/ Косынкина Л.А./

Коллективный договор

муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Марьяновская средняя
общеобразовательная школа»
Большеберезниковского муниципального
района Республики Мордовия

на 2024 - 2026 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду Большеберезниковской районной администрации

Регистр № 3

от «18.10» 2023 года

Руководитель органа
по труду / О.А. Старцева /



с. Большие Березники

Раздел 1.

Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками организации и работодателем, заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Мордовия.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются: **Работодатель** (МБОУ «Марьяновская средняя общеобразовательная школа»), в лице директора *Кипаевой Галины Александровны*, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель» и **работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МБОУ «Марьяновская средняя общеобразовательная школа»,** в лице председателя профкома *Косынкиной Любови Андреевны*, далее «Профком».
- 1.3. Коллективный договор заключен на добровольной и равноправной основе в целях:
- Создания системы социально-трудовых отношений в организации, способствующей развитию и эффективности ее работы, росту общественного престижа;
 - Установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
 - Повышения уровня жизни работников;
 - Создания благоприятного психологического климата в коллективе;
 - Практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.
- 1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание друг с другом. В совместной деятельности **Работодатель и Профком** выступают равноправными и деловыми партнерами и принимают на себя обязательства.

Раздел 2.

Права и обязанности сторон.

2.1. Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

Обязанности работодателя (ст.22 ТК РФ):

- Признать и принять на себя обязательства отраслевого тарифного соглашения, а также республиканского и городского соглашения;
- Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законом и иными нормативными правовыми актами РФ, РМ, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом) (ст.8 ТК РФ);
- Соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- Обеспечивать занятость работников, создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников;
- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату работникам в сроки, установленные коллективным договором;
- Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, наглядными пособиями, техническими средствами обучения, спортивным инвентарем, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;
- Рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- Создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей;

- Осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный ущерб в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными трудовыми актами.

Обязанности профсоюзного комитета:

- Представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза.
- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- Не менее 1 раза в год проводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора для трудового коллектива;
- Принимать участие в работе комиссий по подготовке учебного заведения к началу учебного года.
- Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а так же с изменениями условий труда;
- Проводить переговоры, консультации с работодателем по повышению жизненного уровня работников организации;
- Постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

Обязанности работников (ст.21 ТК РФ)

- Добросовестно исполнять свои обязанности, возложенные трудовым договором;
- Соблюдать правила внутреннего распорядка организации;
- Соблюдать трудовую дисциплину;
- Выполнять установленные нормы труда;
- Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- Бережно относиться к имуществу учреждения образования и других работников;
- Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества организации.

Права работодателя (ст.22 ТК РФ)

- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения и других работников, соблюдения правил внутреннего распорядка учреждения образования;
- Распоряжаться фондом экономии заработной платы, согласно заключенному коллективному договору.

Права профсоюзного комитета:

- Получать всю необходимую информацию для контроля и экспертизы, выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;
- Получать информацию от руководителя и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а так же обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.
- Организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора в соответствии с Трудовым Кодексом и Законом Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Раздел 3.

**Оплата труда и материальное стимулирование
труда работников.**

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании «Положения об оплате труда» и «Положение по распределению в стимулирующей части фонда оплаты труда», являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора.

3.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, в сроки, установленные коллективным договором. Сроки выплаты заработной платы: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца; за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца.

3.3. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат (ст.136, ч.9 ТК РФ).

3.4. Оплату аттестовавшихся работников работодатель производит со дня принятия решения аттестационной комиссии, в соответствии с присвоенной квалификацией, на основании Положения «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (Приказ Министерства образования РФ от 24.03.2010 г., № 209). Своевременно производить соответствующую запись в трудовую книжку.

В свою очередь профком:

1. Организует общественный профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда.

2. За несвоевременную выплату заработной платы может:

а) потребовать в соответствии со ст.30 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;

б) обратиться в органы Рострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности /штрафу/ должностного лица за невыполнение или нарушение коллективного договора;

в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом /ст.372 ТК РФ/.

Раздел 4.

Вопросы занятости.

4.1. Работодатель обеспечивает, в соответствии с законодательством РФ, занятость работников с учетом их профессии, квалификации и условий трудового договора.

4.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а так же с сокращением численности штата, рассматриваются работодателем с предварительным участием профкома.

4.3. В случае возникновения необходимости сокращения работников, работодатель предпринимает следующие меры:

- Использует естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей и т.п.);

- Приостанавливает прием новых работников;

- Сокращает временных работников;

- Ограничивает круг совместителей;

- Предоставляет отпуска без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности с согласия работника (ст.128, 335 ТК РФ);

- Переводит работника на неполную часовую нагрузку с согласия работника.

4.4. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

- Работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда;

- Семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- Лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- Инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- Работнику, оставшемуся до пенсии не более двух лет;

- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя, без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ).

4.5. Работодатель, при сокращении, не должен допускать увольнения двух работников из одной семьи.

4.6. В случаях неизбежного высвобождения работников, в связи с сокращением численности работников, работодатель информирует об этом Профком не менее, чем за три месяца до начала проведения сокращения (ст.82 ТК РФ).

4.7. Увольнение работников по сокращению штатов, являющихся членами профсоюза, работодатель производит только с согласия профкома. (ст. 82 ТК РФ)

4.8. В состав комиссии по определению кандидатур работников, подлежащих увольнению, должен обязательно входить председатель профкома.

Раздел 5.

Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными собранием работников.

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

5.3. В зависимости от должности и (или) специальности, педагогическим работникам с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством РФ.

5.4. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. (ст.33 ТК РФ).

5.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

5.6. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст.113 ТК РФ).

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя (ст.113, п.2, 6 ТК РФ).

5.8. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

5.9. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника (ст.99, п.2 ТК РФ).

5.10. В других случаях, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа.

5.11. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, других категорий работников в соответствии с Федеральным Законом (ст.99 ТК РФ).

5.12. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3- лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

5.13. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником (ст.99 ТК РФ).

5.14. Для работников, совмещающих работу с обучением, работодатель устанавливает гибкий график работы и предоставляет дополнительные учебные дни (ст.102 ТК РФ).

5.15. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск (ст.115 ТК РФ).

5.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ (ст.334 ТК РФ).

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

- 5.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).
- 5.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (ст.124 ТК РФ)
- 5.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 5.21. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по соответствующему приказу. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).
- 5.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).
- 5.23. По соглашению между работником и работодателем- работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ).
- 5.24. Преимущественное право на предоставление отпусков в летний период имеют:
- Одиноким родители;
 - Женщины, имеющие детей;
 - Жены военнослужащих срочной службы, воспитывающие детей и т.д. (ст.123 ТК РФ).

Раздел 6.

Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязан:

- Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда;
- Обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового обслуживания работников;
- Организовывать надлежащее лечебно-профилактическое обслуживание работников за счет средств работодателя;
- Обеспечить режим труда и отдыха работников, установленный законодательством;
- Обеспечить обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил, инструкций по охране труда;
- Информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах;
- Обеспечивать работников средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, за счет средств работодателя;
- Обеспечивать необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим;
- Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.

Исходя из результатов аттестации:

1. предоставлять работникам установленные законодательством и коллективным договором льготы и компенсации;
 2. предусматривать в коллективном договоре или соглашении мероприятия по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний с указанием средств в объемах, необходимых для их реализации;
 3. указывать в трудовом договоре достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работу с вредными или опасными условиями труда;
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного контроля для проведения проверок состояния охраны труда и соблюдения законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
 - Возмещать вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - Выплачивать потерпевшему (в случае гибели работника гражданам имеющим право на возмещение вреда) единовременное пособие и ежемесячное пособие, а также возмещать потерпевшему моральный вред в установленном законодательством порядке;
 - Производить запись в трудовую книжку о наименовании профессии или должности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТКQ или тарифно-квалификационным справочником должностей работников (руководителей, специалистов, рабочих и служащих);
- 6.2. Работодатель несет ответственность за необеспечение работникам здоровых безопасных условий труда в установленном законодательством порядке.
- 6.3. Работники в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязаны:
- Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу учреждения;
 - Соблюдать требования охраны труда;
 - Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и 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;
 - Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- 6.4. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают выборы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей.
- 6.5. Профком и уполномоченный по охране труда:
- Постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;
 - Участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;
 - Контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников;
 - Предъявляют работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.
- 6.6. Работодатель и профсоюзный комитет на паритетных началах создают комиссию по охране труда и оказывают всемерное содействие в работе по соблюдению безопасности и созданию благоприятных условий труда.

Раздел 7.

Социальные льготы и гарантии.

- 7.1. Работодатель обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами (ст.22 ТК РФ).
- 7.2. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.
- 7.3. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством.

Работодатель обязуется:

1. Внедрить персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

2. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.
3. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст.65 ТК РФ).
4. Обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в организации, гласность в расходовании средств социального страхования.
5. Создавать условия для организации культурно-массовой и оздоровительной работы.
6. Премировать работников к профессиональному празднику (ст.191 ТК РФ и Положение о премировании).
7. Оказывать материальную помощь работникам (при наличии бюджетных средств):
 - в связи с юбилеем работника (50, 55, 60 лет)
 - в связи с длительной болезнью работника
 - в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профкома.

Профком обязуется:

1. Обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами (ст.21 ТК РФ)
2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный.
3. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом членов трудового коллектива.
4. Содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными законами; устанавливать контроль за своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива.
5. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.
6. Организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий, спортивных праздников, дней здоровья, фестивалей для работающих и членов их семей.
7. Организовывать оздоровление детей работников (в период летних каникул), новогодние представления для детей (в период зимних каникул).
8. Обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями, добиться дополнительных льгот для многодетных семей, одиноких матерей и т.д.
9. Оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза.
10. Организовывать в коллективе чествование ветеранов войны и труда, поздравления с праздниками, днями рождения и т.д.

Раздел 8.

Гарантии деятельности профсоюзной организации.

- 7.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом РМ «О социальном партнерстве», отраслевым тарифным соглашением, Мордовским трехсторонним соглашением, республиканским, городским отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 7.2. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а также коллективных прав и интересов работников.
- 7.3. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.
- 7.4. Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет профсоюзному комитету всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

- 7.5. Согласовывает с профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности, социальных льгот и гарантий работникам.
- 7.6. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнение коллективного договора профсоюзный комитет вправе:
- Беспрепятственно посещать и осматривать учебные кабинеты (группы), классы, мастерские, другие места работы в организации;
 - Требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и др.,
 - Проверять работу предприятий общественного питания (ст.370 ТК РФ).
- 8.8. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса:
- Председателя профсоюзного комитета или его представителя на совещаниях на уровне дирекции;
 - Представители профсоюзного комитета в обязательном порядке
- включаются в комиссии по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев на производстве, комиссию по трудовым спорам и др.
- 8.9. Через средства информации профком информирует работников о деятельности профсоюзной организации, излагает свою позицию и решение, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях (ст.377 ТК РФ).
- 8.10. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 4 профсоюзных собрания в год при условии заблаговременного согласования с профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).
- 8.11. Председатель профсоюзного комитета освобождается от основной работы, с сохранением среднего заработка, на время профсоюзной учебы для участия в качестве делегата конференций, созываемых профсоюзами, а так же для участия в работе их органов (заседаниях советов, бюро и т.д.).
- 8.12. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному профсоюзным комитетом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза через бухгалтерию.
- 8.13. Лица, по каким-либо причинам **вышедшие из профсоюза** или **не состоявшие в профсоюзе**, могут, согласно Закону «О коллективных договорах и соглашениях» /ст.2/ уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроля за его выполнением. В этих случаях работодатель **ежемесячно** перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников в размере **1 (одного) %** по их **письменному заявлению** на имя работодателя в соответствии с п.4 ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», на условиях и в порядке, установленном коллективным договором /ст. 377 ч.6 ТК РФ/.

Заключительные положения.

1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 3-х дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.
2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор в отдел по труду администрации на регистрацию в 7-ми дневный срок со дня подписания.
3. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании.
4. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора 1 раз в полугодие. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников 2 раза в год. От каждой из сторон на собрании выступают непосредственно их первые руководители.
5. Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и

итогах выполнения коллективного договора и заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения положения договора.

6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».
7. Работодатель и уполномоченные им лица, за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством.
8. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором (ст.43, п.1 ТК РФ). Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
9. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).