1. Настоящий коллективный договор на 20 - 20 годы - является

правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в

(наименование организации)

заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора

являются:

Работодатель -

(наименование организации)

представленный в лице

(должность, Ф.И.О.)

действующего на основании Устава (Положения) организации (далее - «Работодатель»), и

Работники

(наименование организации)

представленные первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета (далее - «Профком»), действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1. 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; повышения уровня жизни Работников и членов их семей; практической реализации принципов социального партнерства; поддержания благоприятного психологического климата среди Работников организации.

1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством

Российской Федерации, Отраслевым соглашением

(наименование Отраслевого соглашения, заключенного на федеральном уровне) республиканским соглашением между объединением профорганизаций Республики Дагестан, объединением работодателей Республики Дагестан и Правительством Республики Дагестан, территориальными соглашениями ( наименование муниципального образования), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4.. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социальнотрудовые пава и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения, подлежащие отражению в коллективном договоре, в соответствии с действующим 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), определяются нормы трудового права, не урегулированные законодательством Российской и Республики Дагестан.

1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на \_\_\_\_\_ (не более трех лет) года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока, 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).
2. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников

(наименование организации)

принятых на условиях трудового договора, Работодателя, а также на освобожденных Работников первичной профсоюзной организации. В случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, уволившихся на пенсию из организации, неработающих инвалидов, получивших инвалидность в период работы в организации.

1. 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, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.
2. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами коллективного договора,
3. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны.
5. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу.
6. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:
* в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора;
* при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации - в течение всего срока реорганизации;
* при смене формы собственности организации - в течение тех 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. Работодатель обязуется в семидневный срок направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду - ст. 50 ТК РФ.

П. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданном на основании заключенного между Работодателем и Работником письменного 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 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 действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.
2. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Условия найма, труда, отдыха, оплаты труда работников, принятых на определенный срок, не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных Работников, определенных в настоящем коллективном договоре.

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

1. Условия трудовых договоров Работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия Работника.
2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
3. 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 конкретного избрания на эти должности, утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.

Представитель Профкома включается в конкурсную комиссию (ст. 18 ТК РФ).

1. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.
2. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации Работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личного роста работника.

Формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома (ст. 196 ТК РФ). Работодатель с учетом мнения Профкома разрабатывает и утверждает Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, повышения квалификации работников.

1. 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.

Ш. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.
2. Для Работников организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.
3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников организации, составляющей не более 40 часов в неделю.
4. В организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для:

(Указывается категория работников и продолжительность рабочего дня или недели).

1. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36 - часовая рабочая неделя, если для них не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели иными законодательными актами. (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11,1990 г. № 298/3-1 »0 неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».
2. В подразделениях, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории Работников организации.

Учетный период не может превышать одного года.

1. Для отдельных Работников организации при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации.

1. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) Работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ).
2. Привлечение к сверхурочной работе - работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым Работником.

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

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

1. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дня с учетом специфики работы организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов.

Дежурство работников компенсируется (например, не менее чем двойной) оплатой либо, по желанию Работника, предоставлением другого дня отдыха той же продолжительности (ст. 153 ТК РФ), который он может использовать в течение месяца либо присоединить к ежегодному отпуску.

1. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.
2. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд и материнством, Работодатель принимает на себя обязательства :

\/ - установить для женщин, имеющих детей в возрасте (до 8-10 лет)

сокращенную (30-35) часов рабочую неделю без уменьшения заработной платы;

освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей - инвалидов - до 16 лет), по их просьбе, от работы в ночное время;

* не привлекать в сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант 14 лет) или детей-инвалидов до 16 лет;
* предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант 10-

12) лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы (вариант: с частичной оплатой) в количестве (одного, двух дней) в месяц.

1. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.
2. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
3. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

1. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работав которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
2. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день. Предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Перечень таких работников с указанием конкретной продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска прилагается к колдоговору.

1. Работникам, имеющим длительный стаж работы в организации, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:

при стаже более 5 лет - дней,

при стаже более 10 лет - дней,

при стаже более 15 лег - дней.

1. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.
2. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.
3. 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.
4. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.
5. 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 другие удобное дня них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до Зх - 4хнедель - в период, когда позволяют производственные условия.
6. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.
7. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации предоставляется право на одновременный уход в отпуск.
8. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков Работникам организации предоставляются отпуска с сохранением заработной платы:

в связи с вступлением в бак Работника - календарных дней;

в связи с вступлением в брак детей Работника - календарных дней;

(О

в случаях рождения в семье Работника ребенка - календарных дней;

* в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил членов семьи - календарных

дней;

* в связи со смертью близких родственников - календарных дней;
* матерям (одиноким отцам), направляющим детей - школьников в первый класс

(школьников начальных (1-5) классов) 1 день ( первый день учебного года);

* в связи с переездом на новое место жительства день (дней);
* при праздновании юбилейных дат (перечислить каких) со дня рождения день

(дней);

* при праздновании серебряной, золотой свадьбы день (дней);
* для ликвидации аварии в доме (жилом помещении) день (дней);
* мужьям в период пребывания жены в родильном доме дней;
* в связи с рождением ребенка отцу, (бабушке и дедушке) - в день выписки роженицы из больницы.
1. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.
2. Женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет, по их просьбе предоставляется один оплачиваемый день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием.
3. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ
4. Системы оплаты труда (повременная, сдельная, иные) Работников, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются по категориям Работников в соответствии с разрабатываемым и утверждаемым Работодателем с учетом мнения (вариант: по согласованию) Профкома Положением об оплате труда Работников (ст. 135 ТК РФ, ст. 11 Закона № 10-ФЗ.

Все имеющиеся вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством Российской Федерации, Республики Дагестан, Положением об оплате труда и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Профкомом.

1. Работодатель представляет по запросу Профкома необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком о проектах приказов, других локальных нормативных актов, устанавливающих или изменяющих системы оплаты туда, компенсирующие и стимулирующие выплаты Работникам. При этом заявления (жалобы) Работников - членов Профсоюза по вопросам оплаты труда, рассматриваются Работодателем с участием представителя Профкома.
2. Минимальная месячная тарифная ставка, должностной оклад полностью

отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности с 1 января 20 5 Ч года устанавливается в размере рублей.

1. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной тарифной ставки (должностного оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим договором компенсационных выплат.
2. Работодатель обязуется:
3. Производить доплату за каждый час работы в ночное время в размере %

тарифной ставки (оклада);

1. Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа в полуторном, а более - в двойном размере. По желанию Работника, за сверхурочную работу, предоставлять ему дополнительное время отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно;

4.5 3. оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день:

а) Сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;

б) Работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или двойной часовой тарифной ставки;

в) Работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если их работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной номы рабочего времени, и в размере двойной дневной или двойной часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

1. Производить оплату труда Работников, занятых на тяжелых работах, на работах

с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, с повышением тарифных ставок (окладов) на % с учетом данных аттестации рабочих мест по условиям труда;

1. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

1. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.
2. Оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере средней заработной платы Работника;
3. Оплачивать время простоя, не зависящего от Работника и Работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя;
4. При выполнении Работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации;
5. Установить по согласованию с Профкомом надбавки к должностным окладам за сложность, напряженность в работе, высокое профессиональное мастерство и качество труда..
6. Осуществлять премирование Работников в соответствии с Положением о премировании, утвержденном с учетом мнения Профкома.
7. Выплачивать Работникам организации вознаграждение по итогам работы за год согласно Положения, принятому с учетом мнения Профкома.
8. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

за первую половину месяца (например, 20 числа);

- за вторую половину месяца (например, 5 числа следующего месяца).

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

1. Разработать и утвердить по согласованию с Профкомом положение о проведении индексации заработной платы и повышении тарифных ставок (окладов) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и приложить к колдоговору.
2. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере не менее одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).
3. В случае задержки выплаты заработной платы на сок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя (вариант: своего непосредственного руководителя) в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и весь период задержки в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).

При этом за Работником сохраняется его рабочее место и средняя заработная плата.

1. Выплачивать материальную помощь Работникам организации на лечение к отпуску в соответствии с Положением, разрабатываемым по согласованию с (учетом мнения) Профкомом.
2. В случае если в период предупреждения Работников о предстоящем их высвобождении увеличивается размер оплаты труда Работников в целом по организации это увеличение касается и высвобождаемых Работников.
3. 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;
* дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места

жительства (суточные) в размере руб. за каждый день нахождения в служебной

командировке.

1. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
2. 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 с письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два 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 при увольнении их в количестве одного процента общего числа в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней.

1. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ, производится учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.
2. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.
3. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

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.

1. 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 лез ;

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

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

1. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.
2. Лицам, получившим уведомление об увольнение по пункту 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

1. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ
2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель:

вводит должность специалиста по охране труда (служба охраны труда);

(Примечание: в соответствии со ст. 217 ТК РФ служба или специалист по охране труда вводится при численности более 50 работающих);

- создает совместно с Профкомом комитет (комиссию) по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодатели и Профкома (ст. 218 ТК РФ).

1. Учитывая приоритет сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, Работодатель обеспечивает выполнение своих обязанностей, предусмотренных статьей 212 ТК РФ, в том числе:
2. Разработка с учетом мнения Профкома Соглашения (плана мероприятий) по улучшению условий и охраны труда, финансирование мероприятий в соответствии со Сметой расходования средств на охрану труда и нормами, предусмотренными законодательством (ст. 226 ТК РФ - не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).
3. Разработка и утверждение с учетом мнения Профкома стандартов и инструкций по охране труда;
4. Беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; содействие участию соответствующих органов Профсоюза в проведении расследования аварий и несчастных случаев на производстве; передачу в Профком копий всех актов о несчастном случае на производстве; информирование о производственном травматизме и несчастных случаях на производстве (ст. ст. 210,212 ТК РФ);
5. Обеспечение проведения инструкгажа Работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;
6. Проведение с участием Профкома аттестации рабочих мест по условиям туда в соответствии с порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 г. № 342н) с последующей сертификацией организации работ по охране труда и в случае установления превышения установленных норм вредного воздействия на Работников по результатам этой работы - предоставление им компенсации в виде доплат, дополнительных отпусков за вредные условия труда на период до устранения или сокращения вредных воздействий;
7. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью Работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, и иных случаях, а также возмещение ущерба, причиненного семье погибшего на производстве Работника, предусмотренных Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний»;
8. Обучение Работников, получивших тяжелую травму на производстве, с их согласия, за счет средств Работодателя, новой профессии в соответствии с заключением медикосоциальной экспертизы, если он вследствие травмы не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается средней заработок по прежней работе, независимо от получения пенсии по инвалидности;
9. В случае гибели Работника, получения Работником тяжелой травмы на

производстве Работодатель обеспечивает выплату дополнительного пособия Работнику или его семье (сверх выплат из Фонда социального страхования) в размере рублей.

1. Работодатель обеспечивает страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (изложить условия и порядок).
2. Стороны признают право Работника на 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 (ст.ст. 219, 379 ТК РФ). На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, при этом за Работником сохраняется место работы и

средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушения безопасных условий труда.

1. Работники обязуются (вариант):

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 и 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) а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 214 ТК РФ).
1. С целью сохранения и укрепления здоровья работников, сокращения убытков и потерь от заболеваемости Работодатель с учетом мнения Профкома обязуется за счет своих средств обеспечить выполнение Плана санитарно-оздоровительных мероприятий, прилагаемых к колдоговору.

План разрабатывается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома на основе анализа заболеваемости Работников.

1. Работодатель:
2. Посредством действующей в организации комиссии по социальному страхованию, в состав которой входит представитель Профкома, приобретает нуждающимся Работникам путевки на санаторно-курортное оздоровление работников.

По соглашению Сторон определен процент оплаты частичной стоимости путевки Работником в санатории, дома и базы отдыха, расположенные на территории Российской Федерации и Республик Дагестан;

1. Обеспечивает государственное социальное страхование, пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование Работников, регулярно и в полном объеме вносит страховые взносы в размере определенном законодательством в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;
2. Передает бесплатно каждому Работнику по окончанию календарного года копию сведений, представленных по нему в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет Работника (Федеральный закон от 01.04.1996 г. № 27 «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе пенсионного страхования»);
3. Обеспечивает выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности Работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) из средств Работодателя из расчета среднемесячного заработка Работника;
4. Выплачивать Работникам (членам их семей) единовременное денежное пособие для возмещения вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:
* гибели Работника - размеров среднего заработка, а также оплату

расходов, связанных с погребением;

* получения Работником инвалидности - \_\_\_\_\_ размеров среднего заработка;
1. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

Не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления грудью к выполнению работ, связанных с использованием персональных компьютеров;

1. Не допускать привлечения Работников к сверхурочным работам более чем 120 часов в расчете на каждого работника в год;
2. Проводить расследование и учет несчастных случаев в организации в соответствии 6 Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Дагестан;
3. 9. Создать условия для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами.

Освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

1. Совместно с Профкомом (уполномоченными лицами по охране труда) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.
2. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ
3. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий Работников организации и членов их семей. В этих целях Работодатель обязуется:
4. Разработать и утвердить совместно с Профкомом Положение о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении;
5. Выделить транспортные средства Работникам организации для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласованным с Профкомом;
6. Компенсировать Работникам % стоимости путевок на санаторно-

курортное лечение по медицинским показаниям;

1. Организовать совместно с Профкомом отдых детей Работников (указать количество) в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период школьных каникул;
2. Организовать совместно с Профкомом проведение новогодних праздников для

Работников и членов их семей, приобрести для детей Работников новогодние подарки, выделив на эти цели рублей за счет средств Работодателя;

1. Организовать торжественные проводы впервые выходящих на пенсию

Работников предприятия с вручением ценных подарков на сумму рублей или

премировать их в размере рублей.

1. Работодатель и Профком принимают на себя обязательств по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками организации и членами их семей.
2. В этих целях Работодатель:
* отчисляет Профкому в сроки выплаты заработной платы ежемесячно (варианты -

ежеквартально, один раз в полугодие) средства в размере (0,2, 0,3, 0,5 ) процентов от

фонда оплаты труда Работников организации для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди Работников;

1. Профком осуществляет контроль за своевременным перечислением работодателем средств для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди Работников и обеспечивает целевое их использование.
2. Работодатель обязуется:
3. Поощрять Работников за безупречный труд в организации при страже работы не менее 10 (15) лет в связи с юбилейными датами :

50-летем в размере - руб.;

55-летием - в размере - руб.;

60-летием - в размере - руб.;

ит.д.;

1. Оказывать за счет средств организации материальную помощь:
* на похороны близких родственников при предоставлении копии свидетельства о

смерти в размере до руб.;

* перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в

размере до руб.;

* при рождении ребенка (отцу или матери) до руб.;
* в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, др.) до руб.;
* неработающим пенсионерам по их заявлению и ко Дню пожилых людей - в

размере руб.;

* адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям Работников;
1. Оказывать единовременную материальную помощь молодым Работникам,

призываемым в ряды Вооруженных Сил, в размере рублей.

УШ. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

1. Сознавая важность работы с молодежью (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 защищенности молодежи Работодатель совместно с Профкомом обязуются:
	1. Создать Молодежный совет (комиссию) организации (если еще не созданы) и всецело содействовать его работе, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности организации.

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

* 1. Определить, что Молодежный совет (комиссия) осуществляет свою деятельность под руководством Профкома;
	2. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения;
	3. Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности, а также организовывать работу Совета наставников с целью сохранения преемственности кадрового потенциала организации;
	4. Работодатель:
		1. Оказывает материальную поддержку молодым Работникам при создании семьи, рождении ребенка, содействует в решении первичных жилищных и бытовых проблем, частично компенсирует оплату по найму жилья;
		2. Устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.
1. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
2. 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.
	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 фуда Работников;

* поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые

заслуги;

* выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для

Работников;

* содержание и использование 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,

* 1. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере груда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:
		1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;
		2. Приостановка по требования Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательств Российской Федерации, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;
		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 изменения условий труда Работников (ст. 53 ТК РФ);
		4. Информирование (ежегодно, за полугодие, ежеквартально) Работодателем Профкома о финансово-экономическом положении организации, о расходовании дохода (прибыли), в том числе фонда оплаты труда, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных, технических изменениях, другой информации, затрагивающей интересов Работников;
		5. Участие представителя Профкома на заседаниях коллегиальных органов управления организации, планерках, совещаниях с правом совещательного голоса (ст. 16 Закона № 10-ФЗ), председателей выборных профсоюзных органов подразделений - в управленческих совещаниях (планерках) на уроне этих подразделений;
		6. Проведение по окончании (полугодия и года) собраний (конференций) работников по обсуждению итогов производственной, финансово-экономической деятельности организации с информацией Работодателя и Профкома о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст. 53 ТК РФ).
	2. 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.
1. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА
2. Профком обязуется:
	1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего тудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;
	2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом, Общим положением о первичной профсоюзной организации.
	3. Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплативших первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;
	4. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;
	5. Добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;
	6. 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, обязательства коллективного договора, Соглашениям, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;
	7. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;
	8. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;
	9. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников организации;
	10. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
	11. Обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитете (комиссии) по охране труда представителей Профкома;
	12. Осуществлять постоянный контроль за выдаче Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов;
	13. Осуществлять контроль за выдачей Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда сертифицированной спецодежды и обуви;
	14. 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;
	15. Готовить предложения, направленные на улучшение условий охраны труда и здоровья Работников в организации;
	16. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;
	17. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
	18. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;
	19. Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Республики Дагестан, Соглашениями и настоящим коллективным договором;
	20. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;
	21. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;
	22. Поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий общественную работу;
	23. Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование;
	24. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;
	25. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять учет Работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе, сбор заявок и распределение путевок Работникам;

10:26. Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

1. Способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
2. Организовать 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;
3. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;
4. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору.
5. 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;
6. В период действия коллективного договора при его выполнения Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.
7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНАЗАЦИИ
8. 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.

1. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией.
2. В целях создания условия для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа - Профкома Работодатель обязуется:
3. Не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
4. 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;
5. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников - членов Профсоюза, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплативших профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;
6. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собрания, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступный для всех Работников местах.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

1. 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;
2. Обеспечивать участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства, председателей профбюро и профгруппоргов - на уровне подразделений;
3. 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;
4. На основании личных письменных заявлений Работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном профсоюзной организацией, одновременно с выплатой заработной платы в организации;
5. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов - для проведения соответствующей общественной работы в интересах Работников с сохранением средней заработной платы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом , а также для участия в работе его выборных органов.
6. Производить доплату не освобожденному председателю Профкома в размере

 руб. в месяц (в размере % должностного оклада (тарифной ставки) за содействие

эффективной работе организации.

1. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

ХП. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ,

КОНТОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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.
2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.
3. Лица, учас твующие 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.
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.
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.
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(прилагается), 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 (прилагается).

1. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) Работников.

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

12.8. В целях контроля за исполнением принятых Сторонами обязательств в -

дневный срок с момента подписания коллективного договора назначаются со стороны Работодателя приказом (распоряжением), а со стороны Профкома - постановлением, ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий (пунктов) коллективного договора, которыми Стороны взаимно обмениваются.

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

12.10. 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).

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

12.12. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несуг ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичных профсоюзных орг анизациях.

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

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Представитель Работодателя, Директор (начальник и др.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Представитель Работников Председатель Профкома