

04-01

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

от «РАБОТНИКОВ»

Директор МБОУ ООШ №32
Им. И.С. Исакова хутор Островская Щель

Представительный орган
работников


И.Н.Щирова
подпись


К.А. Тополян
2024 г.
М.П. (при наличии)



2024г.



2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

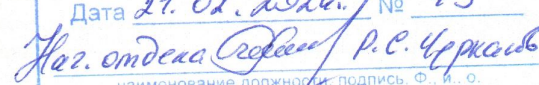
**Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения основной общеобразовательной школы №32 им
И.С. Исакова хутор Островская Щель**

(наименование хозяйствующего субъекта)

на период с «22» февраля 2024 г.
до «21» февраля 2027 г.

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
организации

Протокол от « 22 » января 2024 г. №

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения Туапсинского района»
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 21.02.2024 № 15

наименование должности, подпись, Ф. И. О.

1. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (*у индийского предпринимателя*) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).¹

1.1. Сторонами коллективного договора являются работодатель МБОУ ООШ №32 им. И.С. Исакова хутор Островская Целя в лице директора Циповой Ирины Николаевны, именуемый в дальнейшем "Работодатель" и работники организации² в лице представителя органа работодателя, именуемый в дальнейшем "Представительный орган коллективного договора".

1.2. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социальных партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Стороны договорились, что все дополнители по сравнению с действующим законом достигаются посредством социальных гарантий осуществляются за счет прибыли организации.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранения имущества организации, согласование с Представительным органом работников (Представительным органом работников) проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации;

1.4.2. Работники организации (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.4.3. Представительный орган работников (Представительный орган работников) представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в

¹ Формирование коллективного договора организации осуществляется на основании примерной формы (макета) коллективного договора, в который стороны могут быть внесены изменения и дополнения в зависимости от возможностей организации (организационных, отраслевых, финансовых и других), а также в соответствии с мероприятиями отраслевых соглашений, действующих на федеральном, краевом и муниципальном уровнях.

² Коллективный договор может быть заключен между работодателем и уполномоченным органом работников. Если работники не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена общим собранием работников представлять интересы всех работников в взаимоотношениях с работодателем, на общем собрании (конференции) работников для осуществления полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Полномочия представителя работников (представительного органа) определяются положением (уставом), утвержденным общим собранием работников (ст. 37 ТК РФ).

том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих;

1.5. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и премии за отличия, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законодательством, иными нормативными актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

1.7. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухуляться положением работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, крайним, территориальным, отраслевым соглашениями, действия которых распространяется на Работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в организации соблюдаются нормы, установленные действующим коллективным договором.

1.8. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.8.1. Работодатель:

признает Представительный орган работников единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Представительный орган работников к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставлять Представительному органу работников полный объем информации о деятельности предприятия;

Независительно информирует Представительный орган работников и работников организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.

1.8.2. Представительный орган работников обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 год(а) и вступает в силу «22» февраля 2021 г. (ст. 43 ТК РФ).

со дня его подписания либо со дня, установленного коллективным договором

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с Представительным органом работников.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.4. Распоряжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Представительным органом работников (ст. 82 ТК РФ);

2.5. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Представительным органом работников, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.6. Работодатель принимает по согласованию с Представительным органом работников локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.).

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Представительным органом работников.

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком сменности, утвержденными Работодателем, с учетом мнения представительного органа коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье, кроме учителей 9-х классов, для которых устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье и дополнителным выходным днем в течение недели (ст.111 ТК РФ).

Время для перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися и в течение перерывов между занятиями (во время перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут и не более 2 часов (ст.108 ТК РФ).

Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более чем 30 минут после их окончания.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для лиц, моложе 18 лет;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

для других категорий работников (например, для женщин, работающих в сельской местности).

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.336 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. По соглашению сторон трудового договора работник, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделение

рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудовой договор срок. Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22 мая 2005 г. № 836-КЗ "О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае"); беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

3.4. Учителем, по возможности, при шестидневной рабочей неделе, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.5. Часы, свободные от проведения занятий, лектурств, занятий по внеурочной деятельности, предусмотренных планом учредителя (заседания методических объединений, педагогических советов, родительских собраний, методических советов, совещаний при директоре), учитель вправе использовать по своему усмотрению. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.6. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.7. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников работодателя, в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с Представительным органом работников, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ. При этом работнику

предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные зако-
ном и настоящим коллективным договором.

3.8. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного
согласия, могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях
определенных ст. 99 ТК РФ и по согласованию с Представительным органом работ-

Продолжительность сверхурочной работы не может превышать для каждого
работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.9. По распоряжению Работодателя отдельные работники, при необходимости,
могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за преде-
лами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормирован-

3.10.С письменного согласия работника исполнение им должностных обязан-
ностей.

3.11. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск про-
должительностью 28 календарных дней (не менее 28 календарных дней) и 28 кален-
дарных дней дополнительной продолжительности отпуска.

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный
основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (не ме-
нее 30 календарных дней) (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-
ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

3.12. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпус-
ков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Представительным органом ра-
ботников. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступле-

3.13. Работникам предоставляется дополнительная оплачиваемый отпуск про-
должительностью:

для сопровождения учащихся младших классов в школу в День знаний, выпуск-
ников на Последний звонок 1 дней;

в связи с бракосочетанием работников 3 дней;

в связи с рождением или усыновлением ребенка 1 дней;

для проводов детей в армию 1 дней;

в связи с переездом на новое место жительства 1 дней;

смерти близких родственников 3 дней.

3.17. Работникам по их заявлению не чаще, чем через каждые 10 лет непрерыв-
ной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке

и на условиях, определенных учредителями или Уставом Учреждения.
3.18. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачивае-
мых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным преде-
лом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ).
При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска
ополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным опла-
чиваемым отпуском.

3.19. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Рабочих и др.), Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в 2-х кратном размере среднего дневного заработка (не менее чем в двойном размере) или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

Период для расчета среднего заработка работника – один год.

3.20. Работникам, оплата труда которых производится по сдельным расценкам, за нерабочие праздничные дни (*Новогодние праздники и др.*), в которые они не при-
влекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере сред-
него дневного заработка.

Период для расчета среднего заработка работника – один год.

Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие
праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвер-
жденным по согласованию с Представительным органом работников "Положением
об оплате труда работников". "Положение об оплате труда работников" устанавли-
вает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должност-
ных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу
в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулиру-
ющего характера.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соот-
ветствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

4.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. 23 числа
– за первую половину текущего месяца, 08 числа следующего – за отработанным ме-
сяцем – окончательный расчет.

Работникам, не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет
заработной платы выдаются или направляются по электронной почте (по письмен-
ному заявлению работника) расчетные листки с указанием всех видов начислений
и удержаний за месяц.

4.4. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисле-
ние страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует за-
страхованных лиц об их уплате.

4.5. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим кол-
лективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные си-
стемой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя
независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника произ-
водится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически от-
работанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в те-

- цене которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом ка-
лендарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего
месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).
- 4.6. Минимальный размер заработной платы работников организации уста-
навливается не ниже размера, определенного Региональным соглашением о мини-
мальной заработной плате в Краснодарском крае на соответствующий период. При
этом он не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного
федеральным законом.
- 4.7. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд
неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего вре-
мени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета ком-
пенсационных, стимулирующих и социальных выплат).
- 4.8. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации
работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-
квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификаци-
онный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, професси-
ональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке.
- 4.9. Заработная плата отдельного работника организации максимальным раз-
мером не ограничивается.
- 4.10. Среднемесячная заработная плата руководителя организации не может
превышать среднемесячную заработную плату работников организации (без учета за-
работной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) бо-
лее чем в 8 раз (рекомендуемый вариант в 8 раз);
- 4.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты
отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Рабо-
тодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной
сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Рос-
сийской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начи-
ная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического
расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).
- Работодатель совместно с Представительным органом работников разрабаты-
вает график погашения задолженности по заработной плате.
- 4.12. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной
платой на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работ-
ник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя
в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за
весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не
ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Централь-
ного банка Российской Федерации.
- 4.13. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по
временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за ис-
ключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособ-
ности в размере среднего заработка.
- 4.14. Работникам организации в соответствии с Положением о премировании и
стимулировании труда работников выплачиваются стимулирующие выплаты.

К стимулирующим выплатам относятся:

премия по итогам работы за месяц (каждый, год);

надбавка за выслугу лет;

надбавка за сложность и напряженность труда и другие.

4.15. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показателей результатов труда работников организации, установленных в Положении о премировании и стимулировании труда работников организации

4.16. За работниками, проходящими обучение, перекавалификацию по направлению организации, сохраняется средний заработок.

4.17. Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе утвержденных типовых норм труда. Нормы труда вводятся Работодателем по согласованию с Представительным органом работников. Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их введения.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Работодатель и Представительный орган работников разрабатывают "План (Программу) повышения квалификации и подготовки кадров".

В "Плане (Программе) повышения квалификации и подготовки кадров" предусматриваются мероприятия по:

организации наставничества и адаптации молодых работников на производстве;

повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет;

организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет; профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста (в том числе с использованием региональных проектов (программ)).

5.2. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.3. Работники имеют право на повышение своей квалификации за счет средств организации с периодичностью не реже, чем один раз в 3 года (лет).

5.4. Работодатель проводит независимую оценку квалификации работников (указан) в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Перечень профессий, должностей и специальностей работников подлежащих независимой оценке квалификации, периодичность, условия, порядок направления утверждаются по согласованию с Представительным органом работников.

5.5. Работодатель обеспечивает работников, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной организации, перевод на более квалифицированную работу с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

5.6. Работодатель совместно с Представительным органом работников реализует комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 "О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации").

Женщинам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, устанавливается:

режим гибкого рабочего времени (на основании заявления);

иные мероприятия.

5.7. Прием на работу иностранных граждан работодателем осуществляется в соответствии с законодательством и по согласованию с Представительным органом работников (п. 5 ст. 12 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности").

5.8. Работодатель рассматривает с участием Профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

Предварительно (не менее чем за три месяца) сообщает Представительному органу работников о возможном массовом увольнении работников, представляет Представительному органу работников экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.9. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе: снижение административно-управленческих расходов;

временное ограничение приема кадров, в том числе иностранной рабочей силы; организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

отказ от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации

5.10. Работодатель производит увольнение работников по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, изменению режима работы, переобучению работников и т.д.

В случае проведения сокращения численности или штата работников Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями.

5.11. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется, по их желанию, один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы.

5.12. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до увольнения.

5.13. Высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.14. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории работников, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также:

воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста); одинокие матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения 18 лет;

обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
первые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

работавшие инвалиды;
работавшие в организации свыше 25 лет;

получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
лица, имеющие жилищную ипотеку;
лица, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного.

5.15. При увольнении работников по сокращению численности или штата Работодатель выплачивает выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:
лицам, работавшим в организации свыше 10 лет — на 5% выше среднего месячного заработка;

лицам, работавшим в организации от 5 до 10 лет — на 10% выше среднего месячного заработка.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе: разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программы

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по

6.8. Представительный орган работников проводит постоянный и оперативный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашения по охране труда с привлечением штатных и внештатных технических инспек-

6.7. Работодатель и Представительный орган работников выделяют средства на возмещение расходов по поручению работников, погибших вследствие несчастного

6.6. В случае смерти работника вследствие общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, семье умершего ра-

6.5. В случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или с работы семье погибшего выплачивается единовременное пособие.

6.4.4. В каждом подразделении иметь аптечку для оказания первой помощи по-

6.4.3. Обеспечить работникам:

6.4.2. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения ра-

6.4.1. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения ра-

6.4.0.3 при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем ме-

6.4.0.2 при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем ме-

6.4.0.1 при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем ме-

органы труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, см. 20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

6.9. Работодатель и Представительный орган работников обязаны:

информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить тестирование по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИД в программы проведения инструктажей по охране труда; проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискриминации ВИЧ-инфицированных;

способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.);

размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;

не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.).

6.10. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное применение их в соответствии с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. За работниками, направленными в службу по командировке, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы:

по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

суточные в размере 100 руб. в сутки;

7.2. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов, после каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставляемые в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха.

7.3. Работодатель:

заключает соглашения об информационном взаимодействии с Отделением Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;

своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

ведет персонализированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Управ-ление Отделения Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;

обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсии, пособий, компенсаций.

1.4. Работодатель обеспечивает работу комиссии по социальному страхова-нию, созданию Типовому или утвержденному в организации положению.

1.5. Комиссия по социальному страхованию осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному стра-хованию, распределяет путевки на оздоровление детей, приобретенные работода-телем в профсоюзом, проводит анализ использования средств Фонда социального стра-хования в организации, вносит предложения работодателю по снижению заболевае-мости, улучшению условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению работников по социальному страхованию.

1.6. Представительный орган работников:

создает в организации Фонд социальной поддержки и взаимопомощи для ока-зания материальной поддержки нуждающимся работникам, в том числе пострадав-шим от стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;

осуществляет контроль за ведением пенсионного персонализированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, формированием пенсионных дел работников, выходящих на пенсию, и информирует в этом работников;

обеспечивает детей работников новогодними подарками.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

передает представительному органу работников в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя или арендованные объекты культурного, спор-тивного, туристического назначения;

обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание ука-занных объектов (ст. 377 ТК РФ);

способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спорта-тивных мероприятий;

сохраняет средний заработок участников художественной самодеятельности, участия в соревнованиях;

не допускает перепрофилирование, приватизацию или передачу объектов соци-ально-культурной среды и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим ор-ганизациям без согласия профкома;

8.3. Представительный орган работников:

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя (индивидуального предпринимателя) и коллективных договоров могут вноситься изменения и дополнения.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный до-

[illegible]

...на заседании комиссии для ведения коллективных переговоров, но не ... и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложению к нему будут обсуждаться с работниками организации.

10.6. Неперелизованные разрешаются в соответствии с требованиями главы 61 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссиями для ведения переговоров, подготовками проекта и заключения коллективного договора, представителями органов работников рассматривает итоги выполнения

11.2. Представительный орган работников рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или по его решению комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовками проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

11.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров и нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства кол-

11.5. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссиями для ведения переговоров, подготовками проекта и заключения коллективного договора, представителями органов работников рассматривает итоги выполнения

11.6. Представительный орган работников рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.7. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или по его решению комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовками проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

11.8. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров и нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства кол-

коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 11658132350595754882249227326788119953424451008

Владелец Оганесова Людмила Юрьевна

Действителен с 09.12.2024 по 09.12.2025