

Директор МУ ДО ДШИ
городского округа ЗАТО п. Горный
О.А.Сучкова _____

«30» ноября 2023 г.

Представитель от работников
МУ ДО ДШИ
городского округа ЗАТО п. Горный
Е.С.Шиманская _____

«30» ноября 2023 г.

**Коллективный договор
муниципального учреждения дополнительного
образования Детской школы искусств
городского округа ЗАТО п. Горный
на 2024-2026гг.**

Принят на собрании трудового коллектива
«30» ноября 2023 г.
протокол № 5

Зарегистрирован:

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования Детской школе искусств городского округа ЗАТО п. Горный (далее МУ ДО ДШИ городского округа ЗАТО п. Горный) и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителя с целью создания благоприятных условий деятельности МУ ДО ДШИ городского округа ЗАТО п. Горный, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон:

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице директора МУ ДО ДШИ городского округа ЗАТО п. Горный Сучковой Ольги Александровны, именуемого далее Работодатель и работники МУ ДО ДШИ городского округа ЗАТО п. Горный в лице члена Рабочей группы по разработке Проекта коллективного договора (далее Рабочая группа) Шиманской Елены Сергеевны.

2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

3. Коллективный договор заключен сроком на 2024-2026 гг. и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

4. Работодатель признает Рабочую группу единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

5. Работодатель учитывает мнение Рабочей группы:

- по установлению систем оплаты труда;
- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;

- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и обуви и других средств индивидуальной защиты.

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Рабочей группой.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

6. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Порядок заключения трудового договора определяется главой 11 ТК РФ.

7. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

II. Производственно-экономическая деятельность

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности образовательного процесса, как источника экономической стабильности МУ ДО ДШИ городского округа ЗАТО п. Горный и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

8. Для достижения этих целей работодатель обязуется добиваться стабильного финансового положения организации, выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором; предоставлять работу, обусловленную трудовым договором; создавать безопасные условия труда; обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; повышать профессиональный уровень работников; осуществлять обязательное социальное и пенсионное страхование работников.

9. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдать режим экономии, трудовую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

III. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

10. Работодатель организует за счет организации подготовку,

переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в пять лет (в зависимости от специальности).

11. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации (Приложение №8).

Работодатель обязуется:

12. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников. Представлять не менее чем за 3 месяца в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить (ст. 25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

13. Представлять не позднее, чем за 2 месяца данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

14. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

15. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации, предоставлять свободное от работы время в количестве 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы, без сохранения среднего заработка.

16. Организовать переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям необходимым в организации.

17. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), за исключением случаев предусмотренных абзацем 6 статьи 99 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также отказаться от работ в выходные и праздничные дни;

- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;

- проводит другие мероприятия, с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

18. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

19. Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

20. Обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет собственных средств организации. На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка работников соответствующей специальности.

21. Обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка.

22. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

23. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

24. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднемесячного заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

IV. Режим труда и отдыха

Работодатель и Рабочая группа договорились:

25. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), графиками отпусков.

26. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых законодательством и коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. В организации может применяться сокращенное рабочее время для некоторых категорий работников (Приложение №1).

27. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части.

28. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12 часов 30 минут до 14 часов, за исключением преподавателей, время работы которых зависит от расписания занятий.

29. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

30. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для преподавателей устанавливается продолжительностью 56 календарных дней, для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала продолжительностью 28 календарных дней.

31. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в особых климатических условиях устанавливается продолжительностью 8 календарных дней (для районов, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней), (в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

32. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы устанавливается продолжительностью 14 календарных дней (в соответствии с п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15 мая 1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

33. Педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (Приложение №5).

34. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

35. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

36. В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам:

- участники Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающие пенсионеры по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающие инвалиды – до 60 календарных дней в году;
- родители и жены (мужья) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней;
- работники в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

37. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст.173, 174, 256, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона «О ветеранах»).

38. Установить сокращенную рабочую неделю на 1 час с оплатой неотработанного времени для женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

V. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Работодатель и Рабочая группа договорились:

39. Формы и системы оплаты и стимулирования труда определяются положением об оплате труда и Положением о премировании (Приложение № 2).

40. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

41. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы (Приложение №2).

42. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

43. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением о премировании (Приложение №2).

44. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с Положением о порядке выплаты данного вознаграждения (Приложение № 2).

45. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

46. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон.

47. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

48. Выплату заработной платы производить не реже, чем два раза в

месяц – аванс «30» числа, окончательный расчет за месяц «15» числа следующего за расчетным месяцем.

49. За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный листок.

50. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

51. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику работодатель обязан индексировать задержанные суммы в размере действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день задержки (не ниже одной сто пятидесятой ставки рефинансирования Центрального банка РФ).

52. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников не чаще одного раза в год после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

53. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по:

- проезду;
- найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных фактическими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, – 12 рублей в сутки;
- суточные – в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке в пределах Забайкальского края. 200 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке за пределами Забайкальского края.

VI. Условия и охрана труда

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

54. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства для улучшения условий работы и оздоровления рабочих мест.

55. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) комиссии по охране труда (ст. 212 ТК РФ). (Приложение №3).

56. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке

и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) комиссии по охране труда, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить комиссию по охране труда. (Приложение №3)

57. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте (Приложение №3).

58. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Ст. 185 ТК РФ).

59. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам в соответствии с утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №6).

60. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой труда.

61. Обеспечить профессиональную переподготовку за счет собственных средств в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

62. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

63. В случае получения работником инвалидности в результате производственной травмы или профзаболевания установить ежегодную (ежемесячную) выплату единовременного пособия в соответствии с законодательством РФ.

64. В случае смерти работника в результате несчастного случая на рабочем месте выплачивать за счет средств работодателя единовременное пособие каждому иждивенцу в соответствии с законодательством РФ.

65. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний. Своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное медицинское страхование.

66. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и выполнением организационно-технических мероприятий.

67. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ

состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

68. Содействовать деятельности комиссии по охране труда. Для выполнения возложенных задач с членами комиссии проводить обучение по охране труда за счет средств работодателя и предоставлять время на исполнение обязанностей в течение рабочего дня в количестве 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

69. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

- обучить за счет средств работодателя, с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;

- предоставлять необходимое время в течение рабочего дня в количестве 2 часов в неделю уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374-376 ТК РФ;

- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

70. Регулярно информировать работников о состоянии условий и охраны труда в организации, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

71. Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без ее согласия.

VII. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание

Работодатель обязуется:

72. Предоставлять гарантии, компенсации, социальные льготы (раздел II (социальное партнерство в сфере труда) ст. 23, 25, 26, 27, 28, 41, раздел XII (особенности регулирования труда отдельных категорий работников) ст. 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264 ТК РФ, раздел VII (гарантии и компенсации) ст. 164, 165 ТК РФ, раздел XII глава 50 (особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) ст. 313-327 ТК РФ).

73. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262, ТК РФ);

- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 182 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);

– при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
(оплата проезда соответствующим видом транспорта производится только один раз в год (в порядке, установленном законодательством о служебных командировках).

74. Организация с учетом экономических возможностей может предоставлять такую льготу два раза в год (на каждую сессию, если на последнем курсе работнику предоставляются отпуска для курсовых и государственных экзаменов, то проезд оплачивается дважды (с учетом экономических возможностей предприятия). За время нахождения в пути (к месту нахождения учебного заведения и обратно) заработная плата не выплачивается. Этот период не включается в учебный отпуск):

- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

75. Преподаватели, а также педагоги-библиотекари являющиеся, штатными работниками образовательных учреждений в сельской местности имеют право на социальные льготы, гарантированные Государством, Правительством и законодательством Забайкальского края, и законом «Об образовании в РФ» (закон возмещение расходов, связанных с оплатой коммунальных услуг, света, отопления, найм жилого помещения), Закон Забайкальского края № 129 ЗЗК от 17.02.2009г. «О мерах социальной поддержки, отдельных категорий специалистов, работающих и проживающих в Забайкальском крае», Закон Забайкальского края № 858-ЗЗК от 11.07.2013г. «Об образовании»

Работодатель обязуется:

76. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении работникам по трудоустройству жилого помещения (общежития, квартиры), о расширении жилой площади трудоустроенным работникам.

77. Ходатайствовать о предоставлении мест в детские дошкольные образовательные учреждения для детей работников;

78. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ). При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

79. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на рабочем месте. При повреждении здоровья или в случае смерти работника

вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия работника гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами (ст.184 ТК РФ, ФЗ от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ).

80. Своевременно перечислять средства на страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством РФ.

81. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

82. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

83. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

84. Содействовать обеспечению работающих и членов семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические лагеря.

85. Оказывать, материальную поддержку и дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям (ТК РФ, ст. 259, 261, 263);

86. В соответствии с №858-ЗЗК от 11.07.2013) в оклады (должностные оклады) педагогических работников МУ ДО ДШИ городского округа ЗАТО п.Горный (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере 126 рублей;

87. Выплачивать 25-процентное повышение ставки (должностного оклада) за работу в учреждениях образования, расположенных в сельской местности.

88. Доплата как молодому специалисту – 20%.

VIII. Социальное страхование

89. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

– обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

– своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

– в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;

– знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

90. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров, диспансеризаций работающих в соответствии с законодательством РФ.

IX. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

91. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

92. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

93. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

94. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

X. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

95. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

96. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

97. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения

положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

98. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после подписания.

99. Работодатель и Рабочая группа обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

100. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

101. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

102. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

103. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.