

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения стационарного социального обслуживания Новосибирской области «Бердский пансионат ветеранов труда им. М.И. Калинина»

на 2021 -2023 год

Директор  
ГАУ ССО НСО  
БПВТ им. М.И. Калинина

В.И.Гоманков



Председатель профкома  
ГАУ ССО НСО  
БПВТ им. М.И. Калинина

К.Ю.Любарская



Принят на собрании трудового коллектива  
«22» марта 2021 г.

Протокол № 5

Подписан «22» марта 2021г.

Коллективный договор зарегистрирован органом по труду администрации муниципального образования города Бердска

Регистрационный № 10-21 от «30» марта 2021г.

Руководитель органа по труду

М. А. Иванова

(Ф.И.О.)

М.П.



## Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

Раздел 4. Режим труда и отдыха

Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Раздел 6. Условия и охрана труда

Раздел 7. Стимулирование труда и обеспечение дисциплины труда

Раздел 8. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание

Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

Раздел 11. Обеспечение контроля над выполнением коллективного договора и ответственность за его реализацию

Приложения

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении стационарного социального обслуживания Новосибирской области «Бердский пансионат ветеранов труда им. М.И. Калинина», далее «Учреждение».

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» от 19.12.97г. №89-03.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе, направлен на повышение социальной защищённости работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы «Учреждения».

1.1 Сторонами настоящего договора являются:

- уполномоченный в установленном порядке его представитель – директор «Учреждения», далее «Работодатель»;

- работники «Учреждения» в лице профсоюзного комитета, далее «Профсоюзный комитет».

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.2 Действие договора распространяется на всех работников «Учреждения».

1.3 Коллективный договор заключен сроком на ТРИ года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока. Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой его частью. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия

производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

1.4 «Работодатель» признает «Профсоюзный комитет» единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с ним других социально-экономических отношений: предоставление отпусков; социальных льгот и других гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5 «Работодатель» учитывает мнение «Профсоюзного комитета»:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по установлению количества дней дополнительного отпуска работникам;
- по утверждению графика отпусков;
- по утверждению правил внутреннего распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и обуви, других средств индивидуальной защиты;

1.6 Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются Трудовым Кодексом РФ (глава 11).

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

Обязательным правилом для «Работодателя» является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором, правилами внутреннего распорядка до заключения с ним трудового договора;



- знакомить нанимаемого работника с должностной инструкцией и иными локальными актами, действующими в «Учреждении» и относящимися к трудовой функции работника;

- заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

## Раздел 2. ПРОИЗВОДСТВЕННО – ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности деятельности «Учреждения».

2.1 Для достижения этих целей «Работодатель» берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность «Учреждения». Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2 Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность «Учреждения», соблюдать режим экономии, трудовую дисциплину, требования по охране и безопасности труда.

2.3 «Профсоюзный комитет» обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

### Раздел 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ

3.1 «Работодатель» организует за счет «Учреждения» подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников не реже 1 раза в 5 лет (в зависимости от специальности, требующей своевременного повышения квалификации работника согласно действующему законодательству)

3.2 С целью оценки профессионального развития работников, оптимизации использования кадров, стимулирования роста их квалификации, повышения исполнительской дисциплины, установления возможности сохранения, изменения или прекращения трудовых отношений проводится аттестация работников «Учреждения».

3.3 «Работодатель» обязуется:

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе «Работодателя» производить с учетом мнения «Профсоюзного комитета»;
- уведомлять работников о предстоящем увольнении по сокращению штата в срок не менее чем за 2 месяца.

3.4 Стороны договорились, что при отсутствии у работников преимуществ, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до возраста, достижение которого дает право на пенсию по старости (в том числе досрочную или по выслуге лет));
- работники, имеющие статус одинокая мать, одинокий отец, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

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

3.6 Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на трудоустройство в «Учреждении» и занятие существующих вакансий.

## Раздел 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

«Работодатель» и «Профсоюзный комитет» договорились:

4.1 Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

4.2 Продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. В соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников (медицинский персонал, персонал прачечной) устанавливается сокращенный рабочий день.

4.4 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

4.5 По результатам специальной оценки условий труда работникам с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Работникам, привлекаемым к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, согласно перечню, утвержденному приказом по учреждению.

4.6 Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать переноса отпуска на следующий год (ст.124 ТК РФ) без обоснованных причин. По соглашению между работником и работодателем, ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

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

4.8 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 «Учреждения». «Работодатель» обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, перечисленным в ст. 128 ТК РФ.

4.9 «Работодатель» обязуется предоставить по письменному заявлению работника краткосрочный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- 3 дня в случае смерти супруга (супруги), детей, матери, отца, усыновителя, усыновленных, родных братьев и сестер.

Эти дни могут быть использованы работником по мере необходимости в разное время (в случае смерти членов семьи - в день похорон и на следующий день, а также на 9-й и на 40-й день со дня смерти).

- 2 дня – в случае собственной свадьбы.

Эти дни могут быть использованы работником по мере необходимости в день свадьбы, а также в последние рабочие дни перед свадьбой, либо в первые рабочие дни после свадьбы.

- 1 день – в связи с выпиской жены с ребенком из родильного дома.

Указанные дни отпуска оплачиваются работодателем, исходя из размера средней заработной платы работника и входят в число дней, предоставляемых работнику, по основаниям, перечисленным в ст.128 ТК РФ.

- 4 часа рабочего дня 1 сентября для проводов ребенка в 1-4 классы, а также в другие дни - при проведении выпускного вечера, последнего звонка учащегося. Предоставляется одному из родителей.

Оплату отпуска производить после предоставления свидетельства о браке, смерти, рождении. При отсутствии указанных документов оплата отпуска не производится.

4.10 «Работодатель» обеспечивает проведение социально – культурной спортивной работы, выделяя первичной профсоюзной организации на эти цели не менее 0,15% от фонда заработной платы ежегодно, начиная с 1 января 2022г.

## Раздел 5. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ, ДОПЛАТ.

«Работодатель» и «Профсоюзный комитет» договорились:

5.1 Условия оплаты труда работников учреждения определены трудовым договором, а также положением об оплате труда работников ГАУ ССО НСО БПВТ им.М.И.Калинина, утверждённым руководителем Государственного автономного учреждения стационарного социального обслуживания Новосибирской области «Бердский пансионат ветеранов труда имени М.И.Калинина» с учётом мнения «Профсоюзного комитета». Для определения размеров окладов следует руководствоваться положением об оплате труда работников ГАУ ССО НСО БПВТ им.М.И.Калинина.

5.2 Установить надбавки к заработной плате за вредные условия труда, особенности деятельности «Учреждения», стаж и квалификацию, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда и Положением об оплате труда работников соответственно.

5.3 Производить оплату за время вынужденного простоя (административный отпуск) по инициативе «Работодателя» в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

5.4 Выплату заработной платы производить согласно ст. 136 ТК РФ.

5.5 Выплаты по заработной плате производить два раза в месяц. Первую выплату заработной платы (аванса) производить **25-го** числа текущего месяца. Окончательную выплату заработной платы производить **10-го** числа месяца, следующего за отчетным. За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист. Выплачивать заработную плату и отпускные суммы работникам (по личному заявлению) перечислением их на личные банковские счета в банках, заключившими зарплатный договор с «Учреждением».

Работникам, у которых нет специального карточного счета в банке, выплачивать заработную плату и отпускные суммы в кассе «Учреждения».

## Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

### 6.1 Обязанности работника по соблюдению требований охраны труда.

Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

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

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Приказом Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011 года и иными нормативными актам.

### 6.2 Обязанности работодателя.

Работодатель обязуется:

- своевременно осуществлять весь комплекс организационных и технических мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, состояния условий и охраны труда и производственной санитарии;

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

- обеспечить приобретение, выдачу, хранение, химчистку, стирку и ремонт специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдачу 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, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- производить замену спецобуви и спецодежды не позднее установленного отраслевыми нормами срока носки. Производить замену спецобуви и спецодежды, пришедших в негодность, либо потерявших свои защитные свойства до истечения установленного срока носки по причинам, не зависящим от работника, с оформлением соответствующего акта;

- обеспечить условия и охрану труда женщинам и лицам, моложе 18 лет в соответствии с требованиями действующего законодательства в области охраны труда;

6.3 Гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Работодатель обязуется:

- предоставить дополнительный отпуск по результатам специальной оценки условий труда;

- производить доплаты за работу во вредных условиях для должностей и рабочих профессий, для которых предусмотрены компенсационные надбавки за вредные условия труда;

6.4 Соответствие рабочих мест требованиям по охране труда.



Работодатель постоянно осуществляет комплекс мероприятий по специальной оценке условий труда и информирует работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсаций и льготах.

Результаты специальной оценки условий труда используются для устранения факторов, наносящих вред жизни и здоровью человека; обоснованного применения льгот и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда; а также для дополнительного обеспечения средствами индивидуальной защиты.

#### 6.5 Меры воздействия к нарушителям требований охраны труда.

К работникам, нарушившим требования охраны труда, если это повлекло тяжкие последствия (несчастный случай, авария и т.п.) либо заведомо создавало угрозу наступления таких последствий, применять меры дисциплинарного воздействия, вплоть до увольнения.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

#### 6.6 Медицинские осмотры.

Работники, занятые на работах с вредными условиями труда, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, согласно «Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников» и «Порядка проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»,

утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России №302н от 12 апреля 2011 г.

Работники проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя в медицинских организациях любой формы собственности, имеющих право на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

Работник, при устройстве на работу оплачивает прохождение предварительного медицинского осмотра за счет собственных средств. Указанные расходы возмещаются работнику по окончании испытательного срока, указанного в трудовом договоре.

Работник, не прошедший в установленном порядке обязательный предварительный медицинский осмотр не допускается к работе. Работник отстраняется от работы в случае выявления у него (в соответствии с медицинским заключением по результатам периодического медицинского осмотра) противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором. В период отстранения от работы заработная плата работнику, в случае его вины, не начисляется.

6.7 Гарантии работникам, утратившим трудоспособность, а также семьям работников, потерявшим кормильца.

В случае получения работником инвалидности в результате производственной травмы или профзаболевания установить ежегодную выплату единовременного пособия в размере величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Новосибирской области.

В случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве выплачивать за счет средств «Работодателя» семьям, потерявшим кормильца единовременную материальную помощь в размере величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Новосибирской области. Правом на получение указанной материальной помощи пользуется член

семьи умершего работника вследствие производственной травмы или профессионального заболевания на детей в возрасте до 15 лет включительно. Выплата заявителю производится при предъявлении документов, подтверждающих родственные отношения и свидетельств о рождении детей.

6.8 Расследование и учет несчастных случаев. Информирование работников о состоянии охраны труда.

Работодатель обязуется ежемесячно представлять в профсоюзный комитет информацию:

- о состоянии условий и охраны труда;
- несчастных случаях и повреждениях здоровья работников на производстве;
- о выполнении представлений профсоюзных органов по фактам нарушений в области охраны труда.

Работодатель обязуется проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

Ответственный исполнитель за выполнение настоящего раздела:

от работодателя – специалист по охране труда «Учреждения»;

от работников - профсоюзный комитет «Учреждения».

## Раздел 7. СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА И ОБЕСПЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

### 7.1 Работники обязуются:

- соблюдать правила внутреннего распорядка;
- не допускать хищений материальных ценностей;
- бережно относиться к имуществу работодателя и проживающих в «Учреждении» граждан;
- соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников «Учреждения» (Приложение № 2), проявлять взаимную вежливость;
- соблюдать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;
- уважать права друг друга.

7.2. В соответствии со ст.191 Трудового кодекса РФ за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в работе применять следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой;
- выдача премии.

### 7.3 К работникам:

- систематически не выполняющим свои должностные обязанности;
  - совершившим прогул без уважительных причин;
  - появившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
  - совершившим по месту работы хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его повреждение,
- помимо взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК РФ, применять следующие меры воздействия:



- лишать полностью или частично стимулирующих выплат, предусмотренных Положением об оплате труда, трудовым договором с работником (на основании приказа руководителя «Учреждения»);

- лишать права на предоставление путевок на санаторно-курортное лечение.

## Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

8.1 «Работодатель» организует бесплатную перевозку работников на работу и с работы своим транспортом.

8.2 «Работодатель» работникам предоставляет место для приема пищи в «Учреждении».

8.3 «Работодатель» и «Профсоюзный комитет» принимает на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками «Учреждения».

8.4 Работников, достигших возраста 50 лет, имеющих стаж работы в учреждении не менее 5 лет, премировать денежной премией в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей.

8.5 Работникам, «Работодатель» оказывает материальную помощь при наличии экономии фонда оплаты труда в случаях:

- в случае смерти близкого родственника работника (супруг (а), родители, дети) выплачивать за счет средств «Работодателя» единовременную материальную помощь на похороны в размере величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Новосибирской области.

Указанная материальная помощь выплачивается по предоставлению свидетельства о смерти родственника;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, для приобретения школьной формы и школьных принадлежностей, 1 раз в календарный год выплачивается материальная помощь в размере 3000 рублей на каждого ребенка школьного возраста. Указанная материальная помощь выплачивается по предоставлении свидетельств о рождении детей;

- Работнику по причине стихийного бедствия, пожара, затопления, повлекшего уничтожение единственного пригодного для проживания жилья, выплачивается материальная помощь в размере величины минимального

прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Новосибирской области;

- разово работнику, перенёвшему операцию, требующую дорогостоящего лечения, выплачивается материальная помощь в размере величины минимального прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Новосибирской области. При оказании работнику стоматологических услуг (хирургическом вмешательстве, терапевтическом лечении, зубопротезировании и т.п.) материальная помощь не выплачивается.

- «Работодатель» выплачивает работнику (одному из родителей) при рождении ребенка материальную помощь в размере величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Новосибирской области на каждого новорожденного сверх пособия, установленного законодательством Российской Федерации.

8.6 «Работодатель» по мере поступления санаторно-курортных путевок, оказывает помощь в их приобретении за счет средств работников и предоставляет оплачиваемый отпуск на период действия путевки, вне зависимости от графика отпусков.

## Раздел 9. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1 «Работодатель» гарантирует «Профсоюзному комитету» получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2 «Профсоюзный комитет» признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с «Работодателем».

9.3 «Работодатель» не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом. «Работодатель» предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т.д.) является обязанностью «Работодателя».

9.4 Членам выборных профсоюзных органов предоставляется 5 оплачиваемых часов в неделю для выполнения профсоюзной работы.

9.5 «Работодатель» ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, установленном Уставом.

9.6 «Работодатель» ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по письменному заявлению работника на условиях, установленных профсоюзной организацией.

9.7 При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов «Работодатель» сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

9.8 «Профсоюзный комитет» обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего



трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

9.9 «Профсоюзный комитет» осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. «Профсоюзный комитет» содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

## Раздел 10. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1 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 (увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке).

10.2 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 и нормативно-правовыми актами Новосибирской области.

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

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

## Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕГО РЕАЛИЗАЦИЮ

11.1 «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.

11.2 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.

11.3 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.

11.4 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен «Работодателем» до сведения работников в течение пяти дней после подписания.

11.5 «Работодатель» и «Профсоюзный комитет» обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией), а также органом по труду администрации города Бердска Новосибирской области.

11.7 Стороны ежегодно (в первом квартале года, следующего за отчетным) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции)

трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

11.9 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.

11.10 Коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

Приложения к Коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Кодекс этики и служебного поведения работников.