

От работодателя:

Руководитель
Глава
сельского поселения
Биляловский сельсовет
МР Баймакский район РБ
Саптаров И.Ш.

И.Ш. Саптаров
(подпись, Ф.И.О.)

Дата 17.01.2020г.

М.П.



От работников:

Председатель
совета трудового
коллектива

Заманова Г.А.
(подпись, Ф.И.О.)

Дата 17.01.2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 – 2023 год(ы)

Принят на собрании коллектива
работников
Протокол №1 от «17» января 2020г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
Регистрационный № 6 от «22» января 2020 г.
Специалист по труду Нурмухамметов З.И.
(должность, Ф.И.О.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения между работниками и Администрацией сельского поселения Биляловский сельсовет муниципального района Баймакский район Республики Башкортостан в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Сторонами настоящего коллективного договора являются :

РАБОТОДАТЕЛЬ Администрация сельского поселения Биляловский сельсовет муниципального района Баймакский район Республики Башкортостан в лице главы сельского поселения Саптарова Ильдара Шагаргазиевича действующий на основании Устава.

РАБОТНИКИ в председателя совета трудового коллектива Замановой Г.А. действующего на основании решения общего собрания работников

1.3. Коллективный договор заключен в целях:

- регулирования социально- трудовых отношений, повышения стабильности и устойчивости предпринимательской деятельности
- установления дополнительных социально – трудовых прав и гарантий , улучшающих положение Работников по сравнению с законодательством
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, отчетов должностных лиц, ст.68 ТК РФ)

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.

1.10. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, недействительны и не подлежат применению.

1.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем в уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан и положениями прежнего коллективного договора.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Работодатель обязуется:

2.1. Планировать деятельность учреждения, обеспечивать устойчивое финансовое состояние, добиваться повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень.

2.2. Обеспечивать Работников необходимыми материально – техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения работы.

2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

- 2.4. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров
- 2.5. Обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой, создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.
- 2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.
- 2.7. В случае ухудшения финансового состояния предприятия, подачи кредиторами в суд заявления о признании банкротом, немедленно извещать работников в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации.

Работник обязуется:

- 2.8. Соблюдать трудовую дисциплину, добросовестно выполнять трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором.
- 2.9. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 2.10. Бережно относиться к имуществу работодателя.
- 2.11. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Работник имеет право на:

- 2.12. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2.13. Представление работы, обусловленной трудовым договором;
- 2.14. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным и требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями;
- 2.15. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 2.16. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 2.17. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- 2.18. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями;
- 2.19. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- 2.20. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества продукции, и ее конкурентоспособность.
- 2.21. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.2. Стороны подтверждают:

1) Заключение гражданско-правовых договоров в учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В случае обращения физического лица, работающего в учреждении на условиях гражданско-правового договора к руководителю организации с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

2) Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с Уставом, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

3) Обязательными для включения в трудовой договор работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: условия оплаты труда, включая размеры ставки заработной платы, окладов (оклада), повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

4) Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих, служат основой для разработки должностных инструкций работников.

5) Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

6) Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

7) «Продление» срока трудового договора между работником и работодателем означает признание работодателем этого договора бессрочным.

8) Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

9) В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

3.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.4. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность совет трудового коллектива об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.5. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии).

3.6. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.7. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций.

3.8. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами учреждения, утверждаемыми по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.2. Стороны подтверждают:

1) Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной законодательно для этой должности, и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска».

2) Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

3) Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 3 календарных дня при отсутствии надбавок и доплат за сложность и напряженность условий труда.

4.3. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоначальное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

4.4. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалида с детства независимо от возраста, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.5. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- 36-часовая рабочая неделя для женщин, работающих в сельской местности, , если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том размере, что и полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

4.8. График предоставления отпусков составляется за 2 недели до начала календарного года и согласовывается работниками. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст.123 ТК РФ)

Администрация должно производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода работника в отпуск. (ст.136 ТК РФ)

4.9 .В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течении двух лет подряд (ст.124 ТК РФ)

4.10. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника по письменному его заявлению.

4.11. Работодатель обязуется:

- Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:
- условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда продолжительностью 7 календарных дней.
- Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании данного коллективного договора.

4.12. Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск с **сохранением заработной платы** в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;

4.13. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между Работником и Работодателем. (ст.128 ТК РФ)

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ);

Работодатель обязуется:

5.2. Обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже МРОТ, установленного по РФ и по РБ. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы, по совместительству в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5.3. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению, принятому с учетом мнения Профсоюзного комитета .

5.4. Обеспечивать своевременную выплату Работникам заработной платы 2 раза в месяц, но не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни:

3 и 18 числа. В случае задержки заработной платы по вине Работодателя она выплачивается с индексацией в соответствии с индексом роста потребительских цен.

5.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (ст. 236 ТК РФ).

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на таких работах, не может быть менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

5.7. Каждый час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5.9. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

5.10. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

5.11. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся у предприятия средств.

5.12. Обеспечивают долю тарифной части в составе заработной платы работников не менее 50 процентов.

5.13. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

5.14. Не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы.

VI. ОХРАНА ТРУДА

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель:

- 6.1.1. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда для работников.
- 6.1.2. Разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
- 6.1.3. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.
- 6.1.4. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года.
- 6.1.5. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 6.1.6. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.
- 6.1.7. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 6.1.8. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- 6.1.9. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- 6.1.10. Оборудует уголок по охране труда и технике безопасности.
- 6.1.11. Обеспечивает безбарьерный доступ в учреждении для работников с ограниченными возможностями (инвалидов).
- 6.1.12. С учетом результатов специальной оценки условий труда (ч.3 ст.117 ТК РФ) предоставляет работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам спецоценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 (3.2, 3.3, 3.4 подкласс) или 4 степени либо опасным условиям труда ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет семь календарных дней. Более продолжительный отпуск может быть установлен работнику трудовым договором с учетом результатов спецоценки условий труда. На основании части 4 ст.117 ТК РФ, также с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, установленных настоящим колдоговором.
- 6.1.13. В целях реализации Декларации национального согласия сторон социального партнерства по вопросам ВИЧ/СПИДа в сфере труда, принятой 19

декабря 2005 года сторонами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений , в целях содействия в распространении принципов , провозглашенных в Рекомендации о ВИЧ/СПИДе и сфере труда , принятой на 99-й сессии Международной конференции труда в июне 2010 года :

- Включает вопросы профилактики ВИЧ – инфекции «ВИЧ-СПИД и сфера труда» в практику , связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников, охраны труда и техникой безопасности ;
- проводит информационно – методическую работу по применению Рекомендации МОТ 2010 года о ВИЧ/ СПИДе и сфере труда и свода практических правил МОТ по вопросу о «ВИЧ/СПИД и сфера труда»
- Включает вопросы «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в планы обучения профактива и проводит обучение всех работников учреждения;
- предусмотреть проведение мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

7.2. Стороны договорились:

7.3. Оказывать материальную помощь Работникам в следующих случаях:

- тяжелое материальное положение (в размере 5000 руб.)
- рождение ребенка (в размере фонда оплаты труда)
- смерть близких родственников (в размере МРОТ)
- длительная болезнь (свыше 2- х месяцев) (в размере МРОТ)

Оказывать материальную помощь семье Работника в случае его смерти (в размере МРОТ).

7.4. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

7.5. Ежемесячно информировать застрахованных лиц, работающих у него, о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд.

7.6. Ежегодно в рамках празднования Дня пожилых людей осуществлять меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации, и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации – подарочные кульки, чаепитие.

VIII. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Работодатель обязуется:

8.1. Создать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развития народного художественного творчества

8.2. Выделить средства работникам

- на оказание культурных услуг Работникам (вечера чествования передовиков производства, коллективные дни отдыха, смотры-конкурсы, фестивали народного художественного творчества, новогодние детские утренники, вечера отдыха, семейные и трудовые торжества (юбилеи) и др.;

8.3. Выделить средства для поощрения лучших коллективов народного художественного творчества и их участников, лучших спортсменов и спортивных команд организации;

8.4. Выделить средства на проведение физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы.

8.5. В Правилах внутреннего трудового распорядка предусмотреть до 10 минут ежедневных занятий производственной гимнастикой.

8.6. По итогам года поощрять Работников, не имевших периодов временной нетрудоспособности

8.7. Поощрять по итогам года Работников, ведущих здоровый образ жизни

8.8 На основании постановления Правительства Республики Башкортостан от 3 октября 2014 года №461 «О внедрении и реализации в Республике Башкортостан Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» проводить мероприятия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»:

-создать условия для занятий работниками физической культурой и спортом, в том числе для сдачи норм Всероссийского спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО). В рамках этих мероприятий предусмотреть ежегодное участие :

-в сдаче нормативов ГТО;

-в зональных спортивных конкурсах;

- посещение бассейна коллективно;
- участие в спортивных мероприятиях в ежегодном празднике «Сабантуй», а так же во всех спортивных мероприятиях, проводимых сектором по делам молодежи и спорту МР Баймакский район.

IX. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЗАЩИТА РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН

Работодатель:

- 9.1. Разрабатывает и реализует систему мер государственной и общественной поддержки, защиты прав и интересов женщин, детей, участвуют в реализации программ, направленных на решение проблем материнства и детства.
- 9.2. Обеспечивает предоставление очередного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее и другое удобное для них время года.
- 9.3. Устанавливает для женщин, имеющих ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября с оплатой
- 9.4. Предоставляет работающим женщинам один рабочий день в течении года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у гинеколога и (или) маммолога с последующим представлением подтверждающего документа.

X. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

Стороны:

- 10.1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
- 10.2. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.
- 10.3. Стороны договорились:
- 10.4. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.
- 10.5. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома – 1 день.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.
- 11.2. Работодатель обязуется отчитываться перед Работниками о выполнении коллективного договора 2 раз в год

11.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами. Действие договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

11.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в том же порядке, что и заключение коллективного договора.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ :

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Примерная форма трудового договора.

Коллективный договор с Приложениями утвержден на совете трудового коллектива.

Работодатель :


Саптаров И.Ш.

Представитель работников :


Заманова Г.А.



Прошито, пронумеровано
скреплено печатью 16 листов
Глава сельского поселения Елдаевский сельсовет
муниципального района Баймакский район
Республики Башкортостан И. Ш. Сагтаров / И. Ш. Сагтаров/

