

1

# Общие положения

* 1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - "Договор") заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ МО ГО «г. Каспийск» РД МБОУ «СОШ № 5 имени Героя Советского Союза А.Д. Абдулмеджидова» в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами.
	2. Сторонами "Договора" являются:
		1. МБОУ «СОШ № 5 имени Героя Советского Союза А.Д. Абдулмеджидова» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Гасановой Марьям Давудовны (далее по тексту - "Работодатель").
		2. "Работников" представляет Муртузалиев Раджаб Курбанкадиевич (далее по тексту - "Представитель").
	3. Предметом "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".
	4. "Работники" наделяют "Представителя" правом заключить "Договор" и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств "Сторон" в период действия "Договора".
	5. "Стороны", заключившие "Договор", обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.
	6. "Договор" заключен полномочными представителями "Сторон" на добровольной и равноправной основе в целях:
* практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;
* создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения "Работников", укреплению деловой репутации "Работодателя";
* создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;
* создания условий, способствующих повышению безопасности труда.
	1. "Договор" распространяется на всех "Работников" "Работодателя".
	2. "Договор" заключен в соответствии с трудовым законодательством. Трудовые договоры, заключаемые с "Работниками", не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий "Работников", установленный трудовым законодательством и "Договором".

2 1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения "Представителя". Локальные нормативные акты не

должны ухудшать положения "Работников" по сравнению с трудовым законодательством и "Договором".

# Права и обязанности работодателя, работников и представителя работников

* 1. "Работники" обязуются:
		1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.
		2. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором.
		3. Способствовать повышению эффективности учреждения, улучшению качества функциональных обязанностей.
		4. Выполнять установленные нормативы труда.
		5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.
		6. Бережно относиться к имуществу "Работодателя" и других "Работников".
		7. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям

администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью учащихся и сотрудников учреждения, сохранности имущества у "Работодателя".

* + 1. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
		2. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба "Работодателю", его имуществу и финансам.
		3. Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности.
		4. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории "Работодателя", соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
		5. Эффективно и бережно относиться к оборудованию, технике, и другим предметам, выдаваемым в пользование "Работникам", экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы.
		6. Отказаться от забастовок при выполнении соответствующих условий "Договора" "Работодателем".
	1. "Работодатель" обязуется:
		1. Обеспечивать "Работников" необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.
		2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.
		3. Создавать условия для роста освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.2.4 Предоставлять "Представителю" информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.5. Создавать условия, обеспечивающие деятельность "Представителя" в соответствии с трудовым законодательством РФ и "Договором".

3 2.2.6. Сотрудничать с "Представителем", предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования,

разрешать трудовые споры, возникающие у "Работников", посредством переговоров.

2.2.7. Соблюдать условия "Договора", соглашений, трудовых договоров с "Работниками".

* + 1. Обеспечивать "Работников" обусловленной трудовыми договорами работой.
		2. Выплачивать в полном размере причитающуюся "Работникам" заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ, "Договором", правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.
		3. Учитывать мнение "Представителя" по проектам текущих и перспективных планов и программ "Работодателя".
		4. В недельный срок со дня получения от "Представителя" требования об устранении выявленных нарушений по "Договору" сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.
		5. Осуществлять обязательное социальное страхование "Работников" в порядке, установленном законодательством РФ.
	1. "Работники" имеют право:
		1. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
		2. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, законодательством РФ и "Договором".
		3. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.
		4. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий "Работников"), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
		5. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
		6. На информацию об исполнении "Договора" и контроле за исполнением "Договора".
		7. На защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законодательством РФ, методами.
		8. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.
		9. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.
		10. На обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных законодательством РФ.
	2. "Работодатель" вправе:
		1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с "Работниками" в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, "Договором" и трудовыми договорами.
		2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
		3. Поощрять "Работников" за добросовестный эффективный труд.
		4. Требовать от "Работников" исполнения ими трудовых обязанностей и

4 бережного отношения к имуществу "Работодателя" и других "Работников", соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.

* + 1. Привлекать "Работников" к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.
	1. Обязанности "Представителя":
		1. Осуществлять взаимодействие с "Работодателем", руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов.
		2. Совместно с "Работодателем" осуществлять меры по повышению эффективности работы, внедрению новой техники, укреплению трудовой и технологической дисциплины.
		3. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших "Работников" при расследовании несчастных случаев, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья "Работников".
		4. Осуществлять контроль за рациональным использованием "Работниками" рабочего времени и времени отдыха.
		5. Оказывать содействие "Работодателю" в проведении культурно-массовой, спортивной работы и обеспечении летнего отдыха детей "Работников", в осуществлении оздоровительных мероприятий, повышении эффективности функционирования объектов социальной сферы.
		6. Представлять ежеквартально отчет об использовании средств, отчисляемых "Работодателем" "Представителю" для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий среди "Работников", мер социальной защиты "Работников" и членов их семей.
		7. Осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых "Работодателем" на охрану труда, оздоровление "Работников" и членов их семей.
		8. Оказывать содействие "Работодателю" в обеспечении режима труда и отдыха "Работников", соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.
		9. Проводить среди "Работников" разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.
		10. Оказывать практическое содействие руководителям структурных подразделений, службам и специалистам по охране труда в решении вопросов охраны труда.
		11. Участвовать в расследовании несчастных случаев в учреждении и принятии решений по установлению степени вины потерпевших.
		12. Участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности или штата "Работников".

# Заключение, изменение и прекращение трудового договора

* 1. Трудовые отношения между "Работниками" и "Работодателем" регулируются трудовым договором, "Договором", локальными нормативными актами.
	2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора и включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положения "Работников", определенного трудовым законодательством РФ и "Договором".
	3. Трудовой договор может заключаться как на определенный срок, так и на срок

5 не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые

отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия "Работодатель" обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

* 1. Испытательный срок устанавливается на срок не более 3 (трех) месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено трудовым законодательством РФ.

3.4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата "Работников" "Работодатель" обязан: не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять "Представителю" письменные сведения о сокращении численности или штатов "Работников".

* + 1. При массовом высвобождении "Работников", не менее чем за 3 (три) месяца до

начала проведения соответствующих мероприятий, представлять "Представителю" письменные сведения о сокращении численности или штатов "Работников".

* + 1. Предупредить каждого работника о прекращении трудового договора не менее чем за 2 (два) месяца в письменном виде.
		2. Выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст. 178 Трудового кодекса РФ.
		3. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ, с его письменного согласия "Работодатель" обязан перевести на другую имеющуюся у "Работодателя" работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 (четырех) месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у "Работодателя" отсутствует, то "Работодатель" обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику начисляется.
		4. Если работник не согласен работать в новых условиях, то "Работодатель" обязан в письменной форме предложить ему 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 его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям 6вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.
		5. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части

первой статьи 81 Трудового кодекса 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 его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

* + 1. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 8, 9 или 10 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса 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 его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.
		2. В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 84 Трудового кодекса 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 его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.
		3. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

# Рабочее время, время отдыха

* 1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 (сорок) часов в неделю.
	2. Применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

7 4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, расписания уроков, графиках отпусков.

4.4 . Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, а в иных случаях также с учетом мнения "Представителя".

4.5. За работником сохраняется место работы, когда работник фактически не работал в следующих случаях: учебного отпуска, на период отпуска по уходу за детьми, служебной командировки, выполнением работником государственных или общественных обязанностей, при прохождении работником диспансеризации, за работником, направленным работодателем на профессиональное обучение, за работником, являющимся членом избирательной комиссии, за работником являющимся членом Общественной палаты.

* 1. . Всем "Работникам" предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью: педагогическому персоналу-56 календарных дней, учебно- вспомогательному и обслуживающему персоналу- 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, который составляется "Работодателем" с учетом мнения "Представителя" не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года. Все виды оплачиваемых дополнительных отпусков суммируются с основным оплачиваемым отпуском.
	2. . Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременностям и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы.

4.8. Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

* 1. «Работодатель» обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
		1. Работающим пенсионерам, получающим пенсию по возрасту - до 14 календарных дней в году;
		2. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с

8 прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

* + 1. Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
		2. "Работникам" в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до 5 календарных дней;

4.8.5. Работникам" в случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

4.8.6 Иным "Работникам" - по их письменному заявлению с указанием причин и с разрешения "Работодателя".

# Профессиональная подготовка и переподготовка

* 1. "Работники" имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и "Работодателем".
	2. "Работодатель" проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации "Работников", обучение их новым профессиям у "Работодателя", а при необходимости в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации "Работников", обучения "Работников" новым профессиям определяется "Работодателем".

# Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. "Работодатель", в пределах установленных лимитов оказывает материальную помощь работникам учреждения.

# Оплата и нормирование труда

* 1. Оплата труда "Работников" осуществляется в соответствии с "Договором", трудовым договором, "Положением об оплате труда работников" (Приложение №. 1*),* иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

* 1. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в трудовых договорах.
	2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).
	3. Заработная плата выплачивается 2 (два) раза в месяц путем перечисления на счет в банке (в том числе с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание "Работодателя")-за первую половину месяца 15 числа, за вторую половину месяца- 31 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

* 1. "Работодателем" устанавливаются следующие системы оплаты труда:

9 7.11.1. Повременная по следующим категориям "Работников": административный

персонал, педагогический персонал, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

7.13.1. При расширении зон обслуживания в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада);

7.13.4 При увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере 75 процентов тарифной ставки (оклада).

# Гарантии и компенсации

* 1. Под гарантиями в "Договоре" понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных "Работникам" прав в области социально-трудовых отношений.

Под компенсациями в "Договоре" понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения "Работникам" затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных законодательством РФ.

* 1. В случае направления "Работника" в служебную командировку ему возмещаются расходы:
		+ по проезду;
		+ по найму жилого помещения;
		+ суточные.
	2. "Работникам", совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются следующие гарантии и компенсации: на период установленных сессий предоставление неоплачиваемого учебного отпуска с сохранением рабочего места*.*
	3. Размеры и порядок выплаты выходных пособий установлены Трудовым Кодексом РФ.
	4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников "Работодатель" обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст.81 Трудового Кодекса РФ. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией "Работодателя", сокращением численности или штата работников "Работодателя" "Работники" предупреждаются "Работодателем" персонально и под роспись не менее чем за 2 (два) месяца до увольнения. "Работодатель" с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения вышеуказанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При угрозе массовых увольнений "Работодатель" с учетом мнения "Представительного органа" принимает необходимые меры, предусмотренные

10 трудовым законодательством РФ, а также иные меры.

# Охрана и обеспечение безопасных условий труда

* 1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на "Работодателя".
	2. "Работодатель" обязан обеспечить:
		1. Безопасность "Работников" при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в учреждении инструментов и материалов.
		2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.
		3. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.
		4. Проведение за счет собственных средств обязательных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров "Работников" учреждения с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.
		5. Недопущение "Работников" к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения

обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

* + 1. Информирование "Работников" об условиях и охране труда на рабочих местах
		2. Санитарно - бытовое обслуживание "Работников" в соответствии с требованиями охраны труда.
		3. Ознакомление "Работников" с требованиями охраны труда.
		4. Разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного "Работниками" органа инструкций по охране труда для "Работников".
	1. "Работники" обязаны:
		1. Соблюдать требования охраны труда.
		2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
		3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении.
		4. Проходить обязательные медицинские осмотры.
1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у "Работодателя», создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую

11 подготовку или опыт работы в этой области.

# Контроль за выполнением договора

* 1. Контроль за выполнением "Договора" осуществляется назначенными "Сторонами" ответственными лицами.

Ответственными лицами со стороны "Работодателя" являются: директор Гасанова М.Д. Ответственным лицом со стороны "Работников" является: председатель профсоюзного комитета Муртазалиев Р.К.

* 1. При осуществлении контроля "Стороны" обязаны представлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для контроля за выполнением "Договора".
	2. "Работодатель" обязуется предоставлять по требованию "Представителя" отчет об исполнении обязательств по "Договору", а также существующих в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).

# Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

* 1. Под коллективным трудовым спором понимается неурегулированные разногласия между "Работниками" (их представителями) и "Работодателем" (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом "Работодателя" учесть мнение "Представителя" при принятии локальных нормативных актов.
	2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, "Стороны" по "Договору" обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных трудовым законодательством РФ.
	3. В случае выполнения "Работодателем" обязательств, возложенных на него "Договором", "Работники" обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

# Дисциплина труда и материальная ответственность сторон договора

* 1. "Работодатель" обязан в соответствии с трудовым законодательством РФ, "Договором", соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения "Работниками" дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется "Правилами внутреннего трудового распорядка" (Приложение №*№* Приложения - Правила внутреннего трудового распорядка к "Договору"), являющимся неотъемлемой частью "Договора".

* 1. "Работодатель" поощряет "Работников", добросовестно исполняющих трудовые обязанности, следующими способами: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.
	2. Материальная ответственность "Работодателя" и "Работников"

12 устанавливается "Договором", трудовыми договорами, договорами о полной

материальной ответственности, локальными нормативными актами и трудовым законодательством РФ.

* 1. "Работодатель" обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:
		+ незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
		+ отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
		+ задержки "Работодателем" выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.
	2. При нарушении "Работодателем" установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, "Работодатель" обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины "Работодателя".

# Заключительные положения

* 1. Изменения к "Договору" и дополнения "Договора" в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию "Сторон" в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения "Договора".
	2. "Стороны", виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных "Договором", несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
	3. "Договор" с приложениями в семидневный срок со дня подписания "Сторонами", "Работодатель" направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
	4. При приеме на работу "Работодатель" или его представитель обязан ознакомить работника с "Договором".
	5. "Договор" составлен на 15 листах в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из "Сторон" и один - для соответствующего органа по труду, осуществляющего регистрацию "Договора".
	6. "Договор" заключен сроком на *Срок действия договора* и вступает в силу со дня подписания его "Сторонами".

# Список приложений

* 1. Приложение №1 *-* "Правила внутреннего трудового распорядка" (копия).
	2. Приложение №2 *-* "Положение об оплате труда работников" (копия).

13 14.3. Приложение №3 *-* "Положение об охране труда" (копия).