

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Элистинский лицей»

на 2020 - 2023 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива МБОУ «Элистинский лицей» «04» декабря 2019 г.

От работодателя:

Директор Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Элистинский
лицей»



/Ширипова Е.Э./

(подпись, Ф.И.О.)

«09» января 2020 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Элистинский лицей»

/Улюмджиева В.А./

(подпись, Ф.И.О.)

«09» января 2020 г.

Зарегистрирован(о) в Министерстве
социального развития, труда и занятости
Республики Калмыкия

Регистрационный
номер № 55

от «06» января 2020 г.

М.П. (подпись)

Министр

от «09» января 2020 г.

номер №

Регистрационный

Республики Калмыкия

Зарегистрирован(о) в Министерстве
социального развития, труда и занятости

Элиста, 2020 г.

I. Общие положения

I.1. Настоящий коллективный договор от 09.01.2020 года заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Элистинский лицей» (далее – Организация).

I.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

I.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Организации, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее — профком) – Улюмджиевой В.А.

работодатель в лице его представителя - директора Шириповой Е.Э.

I.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Организации.

I.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 7 (семи) рабочих дней до его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

I.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

I.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

I.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Организации.

I.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

I.10. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, и действует три года с 9 января 2020 года по 9 января 2023 года.

I.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;
- 3) График работы;
- 4) Положение «Об организации работы по охране труда в МБОУ «Элистинский лицей»;
- 5) Соглашение по охране труда;
- 6) Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- 7) Положение «Нулевой травматизм»
- 8) Положение о материальной помощи работникам МБОУ «Элистинский лицей»;
- 9) Положение о Комиссии по трудовым спорам (КТС); инструкции по охране труда.

II. Трудовой договор

II.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Главой 10-13 ТК РФ, другими

и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

II.2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов основной образовательной программы соответствующего уровня (учебному плану), программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной Организации с учетом мнения профкома.

II.3. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, то есть изменение числа классов-комплектов, групп или количества/численности обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д., при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

II.4. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Организации, ПВТР и иными локальными нормативными актами, действующими в Организации (ст.68 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

III. Стороны пришли к соглашению в том, что:

III.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Организации.

III.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Организации.

III.3. Работодатель обязуется:

III.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

III.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

III.3.3. Распространять предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174 и 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174 и 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации), по направлению работодателя или органов управления образованием).

III.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на СЗД в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (утв. П.2 статьи 49 Федерального Закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»), нормативными правовыми актами Министерства образования и науки РК,

принятыми в пределах его полномочий и по результатам аттестации устанавливать работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

III.3.5. В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. №276 аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных пунктом «г» и «д» настоящего пункта возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после выхода на работу.

III.3.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников Организации, которым до пенсии по старости осталось один год и менее, заработная плата устанавливается согласно данной квалификационной категории - до наступления пенсионного возраста, согласно поданному заявлению. (Республиканское отраслевое соглашение по учреждениям и организациям, находящимся в ведении МОиН РК)

III.3.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Организации.

III.3.8. Уведомлять работников Организации об истечении срока действия присвоенной им квалификационной категории (высшей, первой или сзд) не позднее, чем за три месяца (в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников согласно приказу МОН РФ от 07.03.2006 г. № 276).

III.4. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома организации с соблюдением гарантий, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 г. N 209 "О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений".

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

IV.1. Работодатель обязуется:

IV.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

Уведомление должно содержать обоснование сокращения, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

IV.2. Стороны договорились, что:

IV.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица, предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Организации свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

IV.3. При появлении новых рабочих мест в Организации, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Организации в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

V.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

V.1.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется приказом МОН РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Правилами внутреннего трудового распорядка Организации (Приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Организации.

V.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

V.1.3. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

V.1.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

V.1.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

V.1.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается приказом директора.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

V.1.7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (текущий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

V. 2. Работодатель обязуется:

V.2.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье - 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 5 календарных дней.

V.2.2. 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, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 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.

V.2.3. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- один дополнительный выходной день, для прохождения диспансеризации раз в три года, а сотрудники предпенсионного возраста и работающие пенсионеры – два календарных дня ежегодно.

- председателю первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня и членам профкома 1 календарный день.

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня всем работникам.

- административно-управленческому аппарату – 10 календарных дней.

(в соответствии со статьей 119 ТК РФ)

V.2.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем Организации.

VI. Оплата и нормирование труда

VI.1. Стороны исходят из того, что:

VI.1.2. Оплата труда работников лица осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Организации (Приложение № 2).

VI.1.3. Оплата труда библиотечных работников лица производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям — по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

VI.1.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится 20-го и 5-го числа следующего месяца, заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

VI.1.5. Заработная плата работников перечисляется им на указанный каждым работником в письменном заявлении счет в банке в сроки, установленные ч.2 п. 6.1.4. настоящего коллективного договора. При этом датой выдачи заработной платы считается дата списания денежных средств с лицевого счета Организации.

VI.1.6. Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст.236 ТК РФ).

VI.1.7. На учителей и других педагогических работников (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

VI.2. Работодатель обязуется сохранять за работниками, приостановившими работу на весь период до выплаты ему задержанной заработной платы, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

VII. Гарантии и компенсации

VII. Стороны договорились, что работодатель:

VII.1. Ходатайствует перед Учредителем о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

VII.2. Организует в Организации общественное питание (столовые).

VII.3. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размерах, определяемых Положением о материальной помощи (Приложение № 7) при наличии бюджетных ассигнований.

VII.4. В соответствии с Законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

VII.5. В соответствии с главой 14 ТК РФ «Защита персональных данных работника», Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных», иными нормативными правовыми актами, локальными актами Организации обеспечивает соблюдение общих требований законодательства при обработке (получении, хранении, комбинировании, передаче и др.) персональных данных работников Организации и гарантии их защиты.

VIII. Охрана труда и здоровья

VIII.1. Работодатель обязуется:

VIII.1.1. Выделять ежегодно средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере 0,2 процента от фонда оплаты труда в Организации.

VIII.1.2. Заключать соглашение по охране труда (Приложение № 5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

VIII.1.3. Организовывать проверку знаний работников Организации по охране труда на начало учебного года.

VIII.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Организации.

VIII.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 6).

VIII.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом № 125-ФЗ от 24 июля 1998 года.

VIII.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

VIII.1.8. Создавать условия для проведения обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировки на рабочем месте.

VIII.1.9. Предоставлять работникам, условия которых по результатам СОУТ отнесены к вредным либо опасным:

- доплату за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;
- по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (либо их замена денежной компенсацией в соответствии со ст. 222 ТК РФ);
- бесплатно по установленным нормам молоко лечебно-профилактическое питание на работах с вредными условиями труда.

VIII.1.10. Обеспечивает своевременную подачу сведений о застрахованных лицах в орган Пенсионного Фонда РФ, в установленные сроки.

VIII.1.11. Обеспечивает условия и охрану труда женщин, а также лиц моложе 18-ти лет в соответствии с требованиями действующего законодательства, в том числе:

- ограничение применения труда и лиц до 18 лет на работах в ночное время;
- создание для инвалидов безопасных условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

VIII.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

VIII.1.13. Создать в Организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

VIII.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

VIII.1.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в Организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

VIII.1.16. Предоставлять один дополнительный выходной день, для диспансеризации раз в три года, а сотрудникам предпенсионного возраста и работающим пенсионерам – два дня ежегодно согласно статьи 262.2 Трудового Кодекса Российской Федерации.

VIII.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

VIII.1.18. Оборудовать комнату для отдыха работников.

VIII.1.19. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

VIII.2. Профком обязуется:

VIII.2.1. Способствовать устойчивой деятельности МБОУ «Элистинский лицей».

VIII.2.2. Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

VIII.2.3. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

VIII.2.4. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

VIII.2.5. Осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений;

VIII.2.6. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда контроль соблюдения правил охраны труда;

VIII.3. Обязательства работников:

VIII.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (II часть ст.21 ТК РФ);

VIII.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

VIII.3.3. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, утвержденные директором лицея;

VIII.3.4. Обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса. Принимать меры по оказанию доврачебной помощи пострадавшему, оперативно извещать руководство о несчастном случае.

VIII.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением правил по охране труда обучающихся на уроке, во время перемен, во время проведения любой внеклассной работы и мероприятий.

VIII.3.6. Выполнять и соблюдать правила по охране труда и пожарной безопасности, приказы «Об охране труда и соблюдении техники безопасности».

VIII.3.7. Содействовать организации периодического бесплатного медицинского обследования работников.

VIII.4. Стороны совместно договорились:

VIII.4.1. Оказывать поддержку работников Организации, инфицированных ВИЧ или вирусным гепатитом или имеющих на попечении ВИЧ-инфицированных детей:

- морально-психологическая и материальная поддержка;
- содействие в организации санаторно-курортного отдыха работников, имеющих ВИЧ-инфицированных детей.

VIII.4.2. Периодически информировать работников по проблемам ВИЧ/СПИД в рамках инструктажа по технике безопасности и чрезвычайным ситуациям.

VIII.4.3. Соблюдать конфиденциальность о ВИЧ-статусе работников и состоянии их здоровья в целях обеспечения их прав и свобод.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

IX. Стороны договорились о том, что:

IX.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

IX.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации.

IX.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза (федеральных, республиканских, районных, первичной), а также в проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

IX.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

IX.5. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития организации.

IX.6. Члены профкома включаются в состав комиссий Организации по тарификации, распределению выплат стимулирующего характера, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

X. Обязательства профкома

X. Профком обязуется:

X.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно

денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

Х.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Х.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

Х.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

Х.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

Х.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

Х.7. Осуществлять контроль правильности своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

Х.8. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, распределению выплат стимулирующего характера, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

Х.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

Х.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Организации.

XI. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон

XI. Стороны договорились, что:

XI.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

XI.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются о реализации на профсоюзном собрании.

XI.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

XI.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

XI.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

XI.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.