

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 7 с. Снегуровка Черниговского
района


УТВЕРЖДЕН
на общем собрании
работников,
протокол № 1
от «01» февраля 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 – 2024 годы

От работников

Представитель трудового
коллектива

 Цуприк С.В.

От работодателя

Директор МБОУСОШ № 7
Семенкова С.В.



Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 7 с. Снегуровка Черниговского района.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (в дальнейшем — ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

— работники – представитель работников (совет работников);

— работодатель – представитель работодателя директор учреждения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) дней после его подписания.

Совет работников (далее совет) обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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 проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с советом:

- правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соглашение по охране труда;
- перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- положение об оплате труда работников учреждения;
- положение о премировании работников учреждения;
- положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- положение об организации трехступенчатого административно-общественного контроля над состоянием охраны труда;
- положение о комиссии по охране труда;
- другие локальные нормативные акты.

1.16. Работодатель учреждения признает совет полномочным представителем работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем согласно ст. 52, 53, 384, 398 ТК РФ.

1.17. Совет признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей учреждения, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата.

Совет представляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав совета и его компетенцию.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме согласно ст. 57 ТК РФ.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца согласно ст. 74, 162 ТК РФ.

2.3. Объем учебной нагрузки (педагогическая работа) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение № 1 к коллективному договору) в соответствии со статьей 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении.

2.4. При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых учреждение является основным местом работы.

2.5. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной деятельности, устанавливается работодателем с учетом мнения совета до ухода работников в очередной отпуск.

2.6. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. При приеме на работу несовершеннолетнего (14 - 16 лет) трудовой договор заключается с согласия одного из родителей (попечителей) и органов опеки и попечительства для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения. (ст.63 ТК РФ)

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами согласно ст. 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84 ТК РФ.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст. 85—90 ТК РФ).

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3.1. Работодатель обязуется уведомлять совет в письменной форме о сокращении численности 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 согласно ст. 82 ТК РФ.

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Стороны договорились о том, что:

3.2.1. 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:

- работники пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения согласно ст. 91 ТК РФ, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения совета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

4.1.2. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя — устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.3. Учителя работают в соответствии с расписанием уроков. Составление расписания уроков осуществляется с учетом санитарно-гигиенических правил, учебного плана, рационального использования рабочего времени учителя.

4.1.4. Педагогическим работникам по возможности предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.1.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника на условиях, оговоренных дополнительным договором между работодателем и работником согласно ст. 54 Закона РФ «Об образовании».

4.1.6. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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

4.1.7. Для педагогических и других работников учреждения на период каникул, не совпадающий с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени.

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

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.2.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.2.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

4.2.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск согласно ст. 334 ТК РФ.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в порядке определяемом Правительством РФ;

4.3.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.3.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом учреждения (ст. 334 ТК РФ; ст. 55 Закона РФ «Об образовании»; Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (Приказ Министерства образования РФ от 07.12.2000 № 3570).

4.3.4. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 31 календарный день, а также дополнительный оплачиваемый отпуск за проживание и работу в Южных районах Дальнего Востока продолжительностью 8 календарных дней. При расторжении трудового договора выплачивается компенсация пропорционально отработанному времени.(статья 267 ТК РФ, 127 ТК РФ).

4.3.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3.6. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается также правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин согласно ст. 108 ТК РФ.

4.3.7. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.3.8. Обеспечить по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых выходных дней

5. Оплата и нормирование труда.

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда учреждения, локальными нормативными актами учреждения и включает в себя:

- размеры окладов работников учреждения;
- порядок и условия выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- порядок и условия премирования;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

5.1.2. Размеры окладов педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, квалификационной категории, либо соответствия занимаемой должности «учитель», наличия звания «Заслуженный учитель РФ».

5.1.3. Размеры окладов руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и повара устанавливаются в зависимости от количества учащихся в учреждении.

5.1.4. Размеры окладов социального педагога, библиотекаря учреждения устанавливаются в зависимости от образования.

5.1.5. Размеры окладов других работников учреждения устанавливаются на основе утвержденных размеров окладов работников муниципальных образовательных учреждений Черниговского района

5.1.6. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца: 15 числа за первую половину текущего месяца и последнего числа календарного месяца за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня, оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.1.7. Изменения размеров должностных окладов работников учреждения производятся:

- при получении образования или восстановления документов об образовании — со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории, либо принятии решения о соответствии должности «учитель» — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении звания «Заслуженный учитель РФ» — со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение размеров должностного оклада в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится исходя из размера более высокого должностного оклада и производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.8 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях);

5.1.9 Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

5.1.10 Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива;

5.1.11 При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы,

причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива(ст.132, 136 ТК РФ);

5.1.12 Заработная плата выплачивается через учреждение, либо по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке;

5.1.13 Оплата отпуска производится за три дня до его начала;

5.1.14 При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть ему выплачены не позднее следующего дня, после предъявления им требования о расчете(ст.80 ТК РФ);

5.1.15 В случае задержки выплаты заработной платы на срок не более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы;

5.1.16 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязуется выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ);

5.1.17 Доплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учётом результатов аттестации рабочих мест;

5.1.18 Оплата труда в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст.152 ТК РФ). Производится выплата работникам надбавки за работу в ночное время (с 22-00 до 6-00);

5.1.19 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

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142, 234 ТК РФ в размере 100% суммы неполученного заработка.

5.2.2. Производить работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или органов власти компенсационную выплату в размере, определенном дополнительным соглашением с советом трудового коллектива (ст. 414 ТК РФ).

5.2.3. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

5.2.4. Работникам, отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.02.2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», производить доплату до минимального размера оплаты труда.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Работодатель обязуется:

6.2.1. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ 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 учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.).

6.2.3. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам установить работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры должностных окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7. Охрана труда и здоровья работников.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников согласно ст. 219 ТК РФ.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.

- 7.1.3. Обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения совета инструкций по охране труда для работников.
- 7.1.4. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.
- 7.1.5. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.
- 7.1.6. Организовать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты совместно с советом.
- 7.1.7. Обеспечить приобретение и выдачу за счет учреждения специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 7.1.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, и в случае медицинских противопоказаний.
- 7.1.9. Обеспечить обязательное социальное страхование работников и социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 7.1.10. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.
- 7.1.11. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников, для которых данное учреждение является основным местом работы.
- 7.1.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, включив в нее на паритетной основе представителей совета согласно ст. 218 ТК РФ.

8. Обязательства совета работников.

- 8.1. Совет обязуется:
- 8.1.1. Представлять и защищать права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- 8.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ.
- 8.1.3. Принимать участие в установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными или особыми условиями труда согласно ст. 147 ТК РФ.
- 8.1.4. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников согласно ст. 86 ТК РФ.
- 8.1.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 8.1.6. Выступать с ходатайствами об улучшении жилищных условий перед учредителем учреждения.

- 8.1.7. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.
- 8.1.8. Принимать участие в работе комиссий учреждения.
- 8.1.9. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 8.1.10. Осуществлять контроль над правильностью ведения трудовых книжек работников.
- 8.1.11. Выступать в качестве защитника интересов работников в вопросах обязательного медицинского страхования перед страховой кампанией, сотрудничающей с учреждением. Способствовать страхованию жизни и здоровья работников учреждения.
- 8.1.12. Совместно с руководителем учреждения организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддержание чистоты и порядка в образовательном учреждении, сохранении его материальной базы; создание комфортных условий для деятельности работников и обучающихся, в том числе организации горячего питания; нормального морально-психологического климата в учреждении и др.
- 8.1.13. При необходимости представлять интересы учреждения и его работников в вышестоящих инстанциях.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Стороны договорились о том, что:

- 9.1.1. 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.
- 9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 9.1.3. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.1.4. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте согласно ст. 377 ТК РФ.
- 9.1.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменного согласия. Членские взносы перечисляются на счет профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет на счет

профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном письменным договором между работником и профкомом.

9.1.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время их участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, включая профсоюзную учебу.

9.1.7. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.1.8. Увольнение председателя профкома или членов профкома по инициативе работодателя производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа согласно ст. 374, 376 ТК РФ.

10. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.1.2. Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников учреждения в конце календарного года.

10.1.3. 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.

10.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.

10.1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

10.1.7. Внесение изменений и дополнений производится в порядке, установленном ТК РФ.