

От работодателя:
Директор МБОУ «Хонхолойская
СОШ»

Е.В. Цоктоева
«22» сентября 2024г.

От работников:
Председатель Первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Хонхолойская СОШ»
О.К. Соколова
«22» сентября 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Хонхолойская средняя общеобразовательная школа»

на 2024 - 2027 годы

Принят на общем собрании коллектива
МБОУ «Хонхолойская СОШ»
«22» сентября 2024 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Администрации муниципального образования «Мухоршибирский район»

Регистрационный № 288 от 22.09 2024 года
Руководитель органа по труду Генеральный директор



1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством между работодателем МБОУ «Хонхолойская средняя общеобразовательная школа» (далее – Учреждение) в лице директора Цоктовой Елены Васильевны и работниками в лице Председателя первичной Профсоюзной организации Учреждения Соколовой Ольги Кирилловны.

1.2 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3 Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством, положения об охране труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обеспечении работников, гарантии на льготы, предоставляемые работодателем.

1.4 В коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые Трудовым кодексом РФ отнесены для разрешения через коллективный договор или иные нормативные акты.

1.5 Настоящий коллективный договор заключен равноправными сторонами, добровольно, на основе соблюдения норм полномочности представителей сторон.

1.6 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7 Коллективный договор вступает в силу с момента утверждения его на собрании коллектива.

1.8 Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и Отраслевым соглашением и обязательны для выполнения работодателем и профсоюзным комитетом.

1.9 Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.

1.10 Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений.

1.11 РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечить сохранность имущества Учреждения;
- учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих перспективных планов и программ.

1.12 ПРОФКОМ обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и свойствами;
- нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение в Учреждении законодательства о труде и об охране труда, соглашения, настоящего коллективного договора, других нормативных актов о труде.

1.13 РАБОТНИКИ обязуются:

- своевременно, качественно и в полном объеме выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- создавать и охранять благоприятную трудовую атмосферу в Учреждении, уважать права друг друга.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Повышение профессиональной квалификации

2.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективный контракт), в двух экземплярах как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы.

2.2 Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3 Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленным трудовым договором (эффективным контрактом). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.4 Все вопросы, связанные с изменением структуры, реорганизацией и сокращением численности и штатов, рассматриваются с участием профсоюзного комитета.

2.5 Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом приказы, рекомендации, затрагивающие права и интересы работников, до их подписания.

2.6 Работникам, получившим уведомления об увольнении по п.2.ст.81 ТК РФ:

- предоставляется свободное от работы время не более 4 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- имеющим право на очередной отпуск предоставляется отпуск по личному заявлению;
- выходное пособие выплачивается в установленном законодательством размере.

2.7 При проведении реорганизации и разовом высвобождении Работодатель предупреждает работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, а в случае массового увольнения работников – не позднее, чем за 3 месяца профсоюзный комитет о возможности сокращения численности (штатов) с одновременным предоставлением плана мероприятий по трудоустройству работников.

2.8 Стороны договорились, что преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности (штата) работников, помимо лиц, указанных в ст.179ТК РФ, имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- награжденные почетными званиями, ведомственными знаками отличия;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста.

2.9 Увольнение по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.10 Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие родители при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации Учреждения. В случае ликвидации работодатель обязан принять меры по их трудоустройству.

2.11 Работодатель должен предусматривать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренном п.7 ст.77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора.

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

2.13 Работодатель обеспечивает прохождение работниками повышения квалификации в сроки, соответствующие требованию профессии (должности) с сохранением заработной платы.

3. Соблюдение режима труда и отдыха

3.1 Трудовой распорядок в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, согласованными с профсоюзным комитетом и утвержденными общим собранием.

3.2 Для всех работников устанавливается 40-часовая рабочая неделя, а для женщин – 36-часовая, если действующим законодательством не предусматривается более сокращенная ее продолжительность (ст. 333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г за № 1601.

3.3 Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях в соответствии с нормами трудового законодательства с учетом мнения профсоюзного комитета. Оплата производится в размерах, предусмотренных законодательством.

3.4 Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст.108 ТК РФ), правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.5 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей/опекуна-попечителя/законного представителя/, имеющего ребенка в возрасте 14 лет/ ребенка-инвалида до 18 лет/, а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6 Составление расписания осуществляется с учетом требований САНПиН и с исключением нерациональных затрат времени учителей (преподавателей) с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы («окна»)

3.7 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения /заседания, педсоветы, родительское собрание и т.п./ учителя вправе использовать по своему усмотрению.

3.8 Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренным ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.9 Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, являются 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. План работы в каникулы утверждается приказом работодателя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.10 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.

3.11 В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляется основной ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – 56 календарных дней. К ним суммируются дополнительно оплачиваемые отпуска по Федеральному закону «О государственных гарантиях и компенсациях лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» - 8 календарных дней.

3.12 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ.

3.13 Работникам, в случае отсутствия в течение календарного года листов нетрудоспособности предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня.

3.14 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- работникам по случаю празднования юбилея (50, 60 лет) – до 5 календарных дней;
- бракосочетание работника – до 5 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до

14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери; осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше; за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста – до 14 календарных дней в удобное для них время.

3.15 Работодатель должен предоставлять педагогическому работнику не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности, длительный отпуск сроком до 1 года, по желанию работника, в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и/или Уставом Учреждения.

3.16 Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.17 Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15-20 минут после их окончания.

4. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты

4.1 Заработная плата педагогических работников школы делится на базовую и стимулирующую части.

4.2 Базовая часть фонда оплаты труда – это материальная компенсация работнику образования за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени.

4.3 Назначение стимулирующей части фонда оплаты труда – поощрение работника за эффективные результаты труда и профессиональные достижения.

4.4 Распределение стимулирующих выплат, осуществляемых за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда производится органом управления общеобразовательным учреждением - управляющим советом, по представлению руководителя учреждения и с учётом мнения профсоюзного комитета.

4.5 Оплата труда библиотечных работников Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.6 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.

4.7 Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном объеме.

4.8 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

4.9 Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем безналичного перечисления на банковский счет Работника: за первую половину месяца – 15 числа текущего месяца, за вторую половину – в последний рабочий день текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок установленной формы.

4.10 Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, производится выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
- учителям физической культуры организаций, расположенных в сельских населенных пунктах.

В указанных случаях освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже ставки по должности «учитель» с указанием формы догрузки оформляется приказом по Учреждению.

4.11. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).

Педагогическим работникам Учреждения ежемесячно выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство в целях реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию РФ от 15.01.2020, в соответствии с Законом Республики Бурятия от 13.12.2013 № 240-V «Об образовании в Республике Бурятия» в размере, установленном постановлением Правительства Республики Бурятия от 03.04.2014 № 152 «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам республиканских государственных и муниципальных образовательных организаций в Республике Бурятия».

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирование, оказание материальной помощи работникам, условия которых предусматриваются в локальных нормативных актах Учреждения, по согласованию с учредителем.

4.13. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Норма убираемой площади в расчете на одну единицу должности уборщика помещений составляет 500м².

4.14. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился, установление оплаты труда в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности – на 1 год;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет – на 1 год;

Отпуска сроком до 1 года в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом РБ «Об образовании в Республике Бурятия»;

- службы в Вооруженных Силах РФ – до 1 года;
- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур – до 4-х месяцев
- до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию – до 2 лет.

4.15 Руководитель Учреждения не вправе привлекать учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования к выполнению обязанностей администрации школы по составлению отчетности, разработке и актуализации документов, за исключением документов, ведение которых данной категорией педагогических работников напрямую предусмотрено федеральным законодательством, трудовым договором и должностными обязанностями.

5. Социально-трудовые гарантии работников

5.1 Работодатель и профсоюзный комитет совместно управляют средствами государственного социального страхования через комиссию на паритетной основе.

5.2 Работодатель и профсоюзный комитет организуют профилактические медицинские осмотры работников за счет личных средств, за счет учредителя.

5.3. Работодатель и профсоюзный комитет ходатайствуют перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

5.4. Работникам, непрерывно проработавшим в Учреждении, выплачивается единовременное вознаграждение за счет экономии фонда оплаты труда в следующих размерах:

- при стаже до 5 лет – 3000руб.
- при стаже от 5 до 10 лет – 5000руб.
- при стаже от 10 до 15 лет – 7000руб.
- при стаже от 15 до 20 лет – 9000руб.
- при стаже от 20 до 25 лет – 11000руб.
- при стаже свыше 25 лет – 13000руб.

5.5. Работодатель выплачивает единовременное материальное вознаграждение при предоставлении работникам очередного отпуска в пределах фонда оплаты труда.

5.6. В целях социальной защищенности работников и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива применяется единовременное премирование работников:

- при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации – 1000руб.
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 1500руб.
- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2004 №84 «О знаках отличия в сфере образования и науки» - 1500руб.
- при награждении государственными наградами и наградами Республики Бурятия – 1200руб.
- при награждении грамотами Администрации муниципального образования «Мухоршибирский район» - 1000руб.
- при награждении грамотами начальника Управления образования – 500руб.
- педагогическим работникам, в связи с празднованием Дня учителя – 1000руб.

- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) – 1500руб.
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости –5000руб.
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением –3000руб.
- при рождении ребенка – 3000руб.

5.7. Работодатель предоставляет 2 (два) оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (covid-19).

5.8. Работодатель предоставляет работнику отгул для прохождения диспансеризации с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Количество дней отгула предоставляется в соответствии с возрастом работника (ст. 185.1 ТК РФ):

- до 39 лет – 1 календарный день раз в три года;
- от 40 лет до предпенсионного возраста – 1 календарный день ежегодно;
- предпенсионерам и работающим пенсионерам – 2 календарных дня ежегодно.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5.9 Работодатель оказывает профсоюзному комитету содействие в организации спартакиад 1 раз в год при наличии денежных средств.

5.10 В соответствии с Указом Главы Республики Бурятия от 13.04.2023 № 67 «О дополнительных гарантиях в сфере трудовых отношений отдельным категориям граждан в связи с проведением специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей» и статьями 6 и 252 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечить:

- сокращение продолжительности рабочего дня на один час с сохранением заработной платы за полный рабочий день супруге (супругу), бывшим супруге (супругу) (при условии наличия совместных детей) гражданина, принимающего участие в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей (далее - специальная военная операция), имеющих ребенка (детей) дошкольного возраста.

Прово на сокращение продолжительности рабочего дня, предусмотренное настоящим пунктом, предоставляется также не вступившим в повторный брак вдовам (вдовцам) гражданам, погибших (умерших) вследствие участия в специальной военной операции, при условии наличия совместных детей дошкольного возраста.

Продолжительность рабочего дня сокращается работодателем на основании личного заявления работника, к которому прилагаются копии:

- документ, подтверждающего участие супруга (супруги), бывшего супруга (супруги) в специальной военной операции;
- свидетельство о заключении (расторжении) брака;
- свидетельство о рождении ребенка (детей);
- договора об образовании по образовательным программам дошкольного образования или договора об оказании услуг по содержанию ребенка и (или) присмотру и уходу за ребенком;
- свидетельства (справки) о смерти (для вдов (вдовцов)).

Право на сокращенный рабочий день предоставляется при условии, если ребенок посещает дошкольную образовательную организацию либо иную организацию (индивидуальных предпринимателей), предоставляющих услугу по присмотру и уходу за детьми.

По желанию работников, являющихся супругами граждан, принимающих участие в специальной военной операции, ежегодный отпуск (часть ежегодного отпуска) предоставляется им в период нахождения в отпуске их супруга (супруги) - участника специальной военной операции независимо от утвержденного графика отпусков.

6. Охрана труда и здоровья работников

6.1 Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом производят ежеквартальный анализ заболеваемости, производственного травматизма, разрабатывает мероприятия по их снижению.

6.2 Работодатель не реже 1 раза в полугодие обеспечивает инструктирование работников правилам техники безопасности и вводный инструктаж на рабочем месте вновь поступающих работников.

6.3 В целях сохранения в организации квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы работодатель принимает на себя обязательство освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением заработной платы.

6.4 Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства установить для женщин, имеющих детей в возрасте 8-12 лет сокращенную 30-35 часовую неделю без уменьшения заработной платы.

6.5 Работодатель и профком, руководствуясь Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования» организует персонифицированный учет и осуществляет контроль за своевременным и обоснованным предоставлением в территориальные органы социального фонда РФ полных сведений о застрахованных лиц.

7. Обеспечение деятельности профсоюзного комитета, гарантии прав работников, избранных в профсоюзные органы

Работодатель:

7.1 Обеспечивает соблюдение прав и гарантий Профсоюзной организации в коллективе в соответствии со ст.377 ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.2 Предоставляет профкому и вышестоящим органам Профсоюза по их запросам необходимую информацию о социально-экономическом положении и развитии Учреждения.

7.3 Разрешает в рабочее время проведение собраний /конференций/ работников Учреждения по вопросу подведения итогов выполнения коллективных договоров, собраний профсоюзной организации в соответствии с Уставом Профсоюза, а также проведение заседаний профсоюзного комитета для решений вопросов защиты прав работников производственной деятельности, охраны труда, ведения переговоров с работодателем и рассмотрений трудовых споров.

7.4 Работодатель на основании личного письменного заявления члена профсоюза производит безналичное удержание и перечисление через бухгалтерию на счета

выборных органов Профсоюза членских и профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении.

7.5 Работодатель освобождает от основной работы членов выбранных органов, не освобожденных от нее, с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, в составе делегатов съездов, конференций Профсоюзов и его выбранных органов и проводимых ими мероприятий.

7.6 Работодатель поощряет материально членов профкома за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

7.7 Перевод членов выборного Профсоюза на другую работу возможен только с предварительного согласия этого выборного органа Профсоюза.

7.8 Привлечение к дисциплинарной ответственности, увольнение члена выбранного органа Профсоюза по инициативе работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8. Обязательства Профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет обязуется:

8.1 Поддерживать в коллективе здоровую атмосферу уважения и добросовестному труду.

8.2 Осуществлять контроль за правильностью применения установленной в соответствующем порядке системы оплаты труда, соблюдение законодательства о труде.

8.3 Представлять и защищать законные права и коллективные интересы Учреждения в органах законодательной и исполнительной власти.

8.4 Заслушивать на заседаниях Профсоюзного комитета нарушителей трудовой дисциплины.

8.5 Руководствуясь Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза через утвержденные комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами Учреждения законодательства о труде и охране труда, социальном страховании.

8.6 Добиваться устранения нарушений при удержании из заработной платы, лишении премий работников.

8.7 Оказывать методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза, организовывать обучение профсоюзного актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

8.8 Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза о правах и роли Профсоюза в защите трудовых социально-экономических интересах работников Учреждения.

8.9 Принимать в установленном порядке меры по защите интересов в освобождаемых работников Учреждения – членов профсоюза.

9. Заключительные положения

9.1 Стороны пришли к согласию, что изменения, дополнения в течение срока действия коллективного договора производятся только по обоюдному согласию сторон.

9.2 При изменении структуры Учреждения коллективный договор сохраняет свою юридическую силу.

9.3 Итоги выполнения коллективного договора проводятся на собрании коллектива за год.

9.4 Работодатель и Профком обязуются разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации прав, основанных на коллективности договора.

9.5 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.