

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр системы образования Рыбинского района»
(полное наименование организации в соответствии с Уставом)

на 2021-2024 год(ы)

От работодателя:

Руководитель МКУ «ИМЦ»

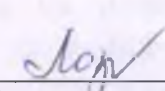

(подпись) Л.О. Почтальнова.
Ф.И.О.)

«15» 09 2021 г.

М.п.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МКУ
«ИМЦ»


(подпись) Л.А. Лопаткина.
Ф.И.О.)

«15» 09 2021 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении «Информационно-методический центр системы образования Рыбинского района», далее МКУ «ИМЦ»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее организация) 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– Работодатель, в лице его представителя — руководителя МКУ «ИМЦ» - Почитальнова Лариса Освальдовна.

– работники МКУ «ИМЦ» Рыбинского района, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее—профком), в лице их председателя — первичной профсоюзной организации – Лопаткина Любовь Александровна.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, но профком не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о

заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с 15 09 2021г.

или с момента его подписания сторонами и действует до 15.09.2024г.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА,

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме - рубль.

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц в 5 и 20 числа каждого месяца и перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - по договоренности сторон).

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.6. Систему оплаты труда (индивидуальная, коллективная и другие) устанавливать по категориям работников на основании штатного расписания, утвержденного руководителем Управления образования.

2.1.7. Установить повышающие коэффициенты к заработной плате.

2.1.8. При работе с вредными и/или опасными условиями (работа на компьютерах) согласно пункту 182 раздела 43 Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в этих должностях дает право на дополнительный отпуск продолжительностью до 14 календарных дней.

2.1.9. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора и наличием средств в ФОТ.)

2.1.10. За работу в ночное время производить доплату в размере 35 процентов тарифной ставки (оклада) (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

2.1.11. Пунктом 9 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975г. № 273/П-20), предусмотрено:

- * если рабочий, инженерно-технический работник, водитель, программист, методист в рабочем году проработал в производствах, цехах, профессиях и должностях, предусмотренных в Списке, не менее 10 месяцев, то ему дополнительный отпуск предоставляется пропорционально проработанному времени;

- * рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, постоянно занятым в производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, дополнительный отпуск может быть предоставлен полностью и до истечения 11 месяцев, если ежегодный (основной) отпуск предоставляется авансом;

- * в тех случаях, когда у работника право на ежегодный (основной) и дополнительный отпуск возникает в разное время, эти отпуска предоставляются ему одновременно. При этом стаж работы, дающий право на новый отпуск, в счет следующего рабочего года, исчисляется отдельно как по ежегодному (основному), так и по дополнительному отпускам.

2.1.12. Устанавливать отдельным работникам стимулирующие выплаты за выполнение заданий особой важности и сложности, учитывая стоимость балла.

2.1.13. Установить систему материального поощрения (стимулирующих выплат) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

2.1.14. Юбилеям (50, 55, 60, 65, 70 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в образовании в соответствии с Положением об оплате труда.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после проведения специальной оценки условий труда, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах: не менее 200руб.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177). К дополнительным отпускам, предусмотренным ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—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 учреждения, по направлению работодателя).

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель

в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в МКУ «ИМЦ» более 10 лет.
- семейным (при наличии двух и более детей);
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает прием новых работников

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В МКУ «ИМЦ» может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 7 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве,
- лиц, имеющих детей-инвалидов.

4.3. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

4.4. В случае производственной необходимости работодатель может вводить деление рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.5. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12ч. до 13 ч.

4.6. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.7. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым 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. 124—125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ) - право, а не обязанность руководителя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МКУ «ИМЦ» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения

при выполнении срочных работ, от срочного выполнения которых зависит в значительной степени нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. Работникам, занятым работой на копировальных аппаратах, компьютерах в течение всего рабочего дня - предоставить в количестве 6 календарных дней к очередному отпуску (только для членов Профсоюза).

4.9. Предоставлять работникам (членам Профсоюза) отпуска с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок до 8 дней (при наличии финансовых возможностей) по согласованию между работником и работодателем.

4.10. На время прохождения медицинского осмотра (обследования), диспансеризации, за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ) и предоставляется день для прохождения.

4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику (члену Профсоюза) по его письменному заявлению может быть предоставлен оплачиваемый отпуск в размере до 5 дней в случае (ст. 128 ТК РФ) рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, отправки в армию, переезде на новое место жительства и др. обстоятельства.

4.12. Руководитель МКУ «ИМЦ» обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) *

работавшим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

Работнику, по семейным обстоятельствам и другими уважительным причинам, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 30 календарных дней либо на большее количество дней, по согласованию с работодателем;

* работавшим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

* родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими

инвалидности военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году.

4.13. Женщины, имеющие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, имеют право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 252 ТК РФ).

4.14. Имеют право на отказ от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- * женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет,
- * матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 3 лет,
- * работники, имеющие детей-инвалидов, и работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

4.15. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.16. По заявлению матери (отца), имеющих детей до 3 лет, предоставляется оплачиваемый отпуск до 3 дней для обследования ребенка в органах здравоохранения с последующим предоставлением справки, подтверждающей посещение врача.

4.17. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

4.18. В случае если работнику показана консультация в медицинских учреждениях краевого центра – ему предоставляется отпуск с сохранением среднего заработка на этот день.

4.19. Для предоставления отпуска без сохранения заработной платы сроком до трех дней, предусмотренного 323-ФЗ от 07.12.2011г. «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации», предварительного согласования не требуется. Данный отпуск имеет целевое назначение, он связан именно с состоянием самочувствия работника, поэтому предоставление такого отпуска, - не право, а обязанность работодателя. Вопрос о необходимости предварительно уведомить работодателя именно в письменной форме в данном случае является неоднозначным, поскольку закон не содержит такой прямой обязанности работника. Однако во избежание дальнейших

всприятностей уведомить работодателя в той или иной форме о том, что работник хочет воспользоваться данным отпуском, необходимо.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,1% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в МКУ «ИМЦ».

5.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты

5.1.7. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск в календарных днях, присоединяемый к основному, согласно приказа руководителя МКУ «ИМЦ»: заведующий хозяйством – 7 дней, сторож – 7 дней, водитель – 7 дней, работник, работающий в течение рабочего дня на компьютерной технике – 6 дней, методист – до 14 дней.

5.1.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

5.1.9. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и за выполнением соглашения по охране труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские исследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 5 человек.

Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МКУ «ИМЦ» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда, не по вине работника, на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

5.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и вести их учет.

5.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

5.8. Создать в МКУ «ИМЦ» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

5.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.10. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МКУ «ИМЦ». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их

ностям в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

1. В случае смерти работника и близких родственников оказывать материальную помощь в размере 1 должностного оклада с учётом районного коэффициента и процентной надбавки и помощь в организации похорон.
2. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере 1 должностного оклада с учётом районного коэффициента и процентной надбавки.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

- 7.1. Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборному профсоюзному органу как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы, и другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа (ст. 377 ТК РФ).
- 7.2. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессионального союза, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 378 ТК РФ).
- 7.3. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза, работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ст. 377 ТК РФ).
- 7.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением условий Коллективного договора.
- 7.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Управления образования. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.
- 7.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов избираемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

7.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждений образования.

7.9. Члены профкома включаются в состав комиссии МКУ «ИМЦ» аттестации руководителей на установление квалификационной категории, охране труда, социальному страхованию и других.

7.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Профком обязуется:

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

7.12. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.13. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

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

7.15. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

7.17. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

7.19. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

7.20. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации руководителей ОУ, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

7.21. 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.

7.22. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

Раздел 8. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган администрации Рыбинского района.

8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются в их реализации на профсоюзном собрании.

8.3. 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.

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

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

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

8.7. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.8. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.9. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

8.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.11. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.12. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

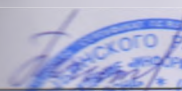
8.13. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МКУ «ИМЦ» и структурных подразделений.

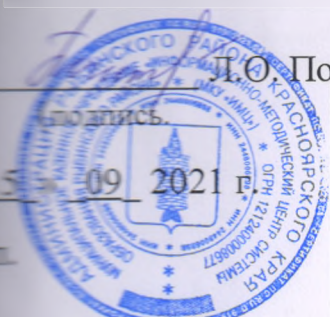
8.14. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.15. Настоящий Договор заключен сроком на 3 лет (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).

От работодателя:

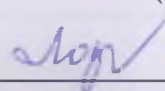
Руководитель МКУ «ИМЦ»



Л.О. Почитальнова.
Ф.И.О.)
« 15 » 09 2021 г.


От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МКУ
«ИМЦ»



(подпись.) Л.А. Лопаткина.
Ф.И.О.)
« 15 » 09 2021 г.

Приложение № 1
к коллективному договору

Список профессий лиц, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

№	Наименование профессии	Количество дней отпуска
1	Методист	До 14
2	Программист	До 7
3	Водитель	7
4	Документовед	До 6
5	Заведующий хозяйством	7
6	Сторож	До 6

Пронумеровано пронумеровано
17 (семнадцать) листов
Руководитель Л.О. Пожитальнова

