

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Частного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Институт повышения квалификации профсоюзных кадров»
(ЧОУ ДПО «ИПК ПК»)
на 2019-2021 гг.

От работодателя:

Ректор

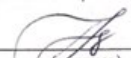
ЧОУ ДПО «ИПК ПК»


_____ Л.С. Исаргакова

_____ 20 18 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ЧОУ ДПО «ИПК ПК»

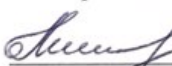

_____ Г.М. Ягафарова
(подпись)

«28» сентября 20 18 г.

МП

Коллективный договор прошел регистрацию в
Республиканской организации Башкортостана
Российского профессионального союза
работников химических отраслей промышленности

Регистрационный № 245 от
Председатель Республиканской организации
Башкортостана Росхимпрофсоюза


_____ Г.Ф. Мирошниченко

«29» 04 20 19 г.



г. Уфа

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками организации и работодателем, заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации профсоюзных кадров», в лице ректора **Исаргаковой Лиды Сагитовны**, именуемый далее «Работодатель», и работниками организации, именуемые далее «Работники», представленными профсоюзным комитетом Первичной профсоюзной организации Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Института повышения квалификации профсоюзных кадров», именуемым далее «Профком», в лице председателя **Ягафаровой Гузель Мансуровны**.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников в соответствии с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства, и взаимной ответственности сторон.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ), иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов РБ, объединениями работодателей РБ и Правительством РБ, Отраслевым тарифным соглашением по организациям химической, нефтехимической, нефтеперерабатывающей, медицинской, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности, системы нефтепродуктообеспечения и транспорта нефтепродуктов РБ.

1.5. В случае если стороны коллективного договора внесут в его содержание изменения и дополнения, Работодатель и Профком ППО обязуются в трехмесячный срок провести переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений в коллективный договор.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, интересы которых представляет Профком ППО.

1.6. Коллективный договор заключен на 2019-2021 годы и действует до заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

1.9. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить нового работника с коллективным договором.

1.10. По взаимному соглашению сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения, не ухудшающие условия данного договора в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить условиям коллективного договора.

II ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1 Работодатель обязуется [ст. 22 ТК РФ]:

2.1.1. Не реже двух раз в год отчитываться на собраниях перед работниками, их представителями о выполнении Коллективного договора, о результатах финансово-экономической деятельности организации. [Республиканское Соглашение РБ на 2017-2019 годы, п.2.14.].

2.1.2. Обеспечивать разработку и реализацию комплекса мероприятий по реформированию, финансовому оздоровлению, развитию Института и повышению эффективности производственно-хозяйственной деятельности организации [Республиканское Соглашение РБ на 2017-2019 годы, п. 2.15.].

2.1.3. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета. [Отраслевое тарифное соглашение на 2019-2021 годы, п. 2.2.2.].

2.1.4. Обеспечивать занятость работников; создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников.

2.1.5. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

2.1.7. Гарантировать работникам достойный уровень заработной платы и льгот. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.1.8. Обеспечивать проведение за счет средств Института обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (ежегодных) медицинских осмотров.

2.1.9. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.1.10. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор.

2.1.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.1.12. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.1.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.1.14. Обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества.

2.1.15. Добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности.

2.1.16. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда, перспективных планов и программ социального развития.

2.1.17. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

2.2. Профком обязуется [ст. 370 ТК РФ]:

2.2.1. Способствовать устойчивой деятельности предприятия..

2.2.2. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией [ст. 52 и 53 ТК РФ], ведению переговоров по заключению Коллективного договора и внесение изменений в него, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития. Представлять интересы работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права [ст. 29, 52, 53 ТК РФ].

2.2.3. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации предприятия, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости.

2.2.4. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением коллективного договора.

2.2.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.6. Предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

2.2.7. Направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

2.2.8. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных Коллективным договором.

2.2.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором, а также с изменениями условий труда.

2.2.10. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

2.2.11. Проводить консультации и переговоры с представителями работодателя.

2.2.12. Постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

2.2.13. Мотивировать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей [глава 30 ТК РФ].

2.2.14. Способствовать росту квалификации работников. Добиваться повышения уровня жизни работников, роста реальной заработной платы, улучшения условий их труда.

2.2.15. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза Института.

2.2.16. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.2.17. В период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

2.3. Работники обязуются [ст. 21 ТК РФ]:

2.3.1. Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором.

2.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.3.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.3.5. Способствовать повышению эффективности работы Института, улучшению качества образовательных услуг, росту производительности труда.

2.3.6. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2.3.7. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.3.8. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2.4. Права Работодателя [ст. 22 ТК РФ]:

2.4.1. Самостоятельно определять направления научно-образовательной деятельности.

2.4.2. Распоряжаться прибылью, остающейся в распоряжении организации, согласно смете фонда потребления.

2.4.3. Принимать локальные нормативные акты.

2.4.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.

2.5. Права Профсоюзного комитета ППО:

2.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, в том числе по вопросам Трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам, требовать устранения выявленных нарушений [ст. 370 ТК РФ, ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»].

2.5.2. Получать всю информацию, необходимую для контроля, выполнения Коллективного договора и осуществления своих защитных функций.

2.5.3. Инициировать и участвовать в судебных заседаниях по поводу невыплаты заработной платы.

2.5.4. Организовывать коллективные действия в случае невыполнения Работодателем положений Коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом.

2.6. Права членов профсоюза:

2.6.1. Обращаться за консультациями, связанными с условиями работы, социально-бытовыми проблемами, в профсоюзный комитет ППО, в Республиканскую организацию Башкортостана Росхимпрофсоюза за правовой помощью и получать ее.

2.7. Права работников, не являющихся членами профсоюза:

2.7.1. Лица, не являющиеся членами профсоюза, могут согласно Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» и ТК РФ уполномочить профсоюзный комитет ППО представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений в Коллективный договор и контроля за его выполнением.

2.7.2. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации (либо на счет Республиканской организации Башкортостана Росхимпрофсоюза) денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 0,5%.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Работодатель и Профсоюзный комитет пришли к следующим взаимным соглашениям:

3.1.1. В организации устанавливается тарифная система оплаты труда, форма оплаты труда - повременно-премиальная. Размер заработной платы работников зависит от фактически отработанного времени, учет которого организован с применением документов учета рабочего времени (табелей).

Обеспечить в 2019-2021гг. минимальный размер тарифной ставки (оклада) рабочих, занятых в нормальных условиях труда, в размере не менее 1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в республике Башкортостан» [п. 5.2. Отраслевое тарифное соглашение РФ,].

3.1.2. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклады утверждаются штатным расписанием организации.

3.1.3. Минимальная (месячная) заработная плата работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда, устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного человека [Республиканское Соглашение РБ, п. 3.5.].

3.1.4. Ежегодно в четвертом квартале проводится индексация заработной платы, исходя из роста потребительских цен на товары и услуги на основании данных Росстата.

3.1.5. Устанавливать соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой не более 1:6 [п. 3.14 Республиканское Соглашение РБ].

3.1.6. Установить размер выплачиваемой работнику денежной компенсации при нарушении срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки и обеспечить ее выплату одновременно с выплатой задержанной заработной платы. [п. 3.15 Республиканское соглашение РБ].

3.1.7. Заработная плата выплачивается в денежной форме [Республиканское Соглашение РБ, п.3.12.].

3.1.8. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 10 числа - расчет, 25 числа – аванс по расчету за первую половину месяца, путем перечисления на пластиковые зарплатные карты сотрудников. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Работодатель при выплате заработной платы обязуется извещать в письменной форме каждого работника с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

3.1.9. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ (иными нормативными актами федеральных органов власти). Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, в порядке, предусмотренном ст. 139 ТК РФ.

3.1.10. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.1.11. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению предприятия, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

3.1.12. Рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, работнику оплачивается как отработанное.

3.1.13. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

3.1.14. Время приостановки работником работы ввиду задержки выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивать как простой по вине работодателя в размере не менее средней заработной платы работника, [п.3.10. Республиканское Соглашение РБ, п. 5.21. Отраслевое тарифное соглашение РБ].

3.1.15. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника переносит отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.1.16. При уходе в очередной отпуск оказывать материальную помощь в размере до 50% от оклада, при наличии финансовых средств.

При увольнении работника материальная помощь выделяется пропорционально отработанному времени в году увольнения.

Материальная помощь не выплачивается в случаях:

- увольнения работников за совершение дисциплинарного проступка;

- в случаях, когда ежегодный отпуск предоставлялся работнику авансом.

3.1.17. Преподавателям, ректору, проректору по науке и учебно-методической работе и руководителям учебных отделов, должности которых перечислены в разделе 2 подразделов 1 и 2 Приложения к постановлению Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.

3.1.18. Выплачивать материальную помощь юбилярам: в 50 лет до 5000 рублей, в 55 и в 60 лет до 50% от должностного оклада в зависимости от стажа.

3.1.19. Порядок, условия и правила оплаты труда в организации закрепить локальными нормативными актами - «Положение об оплате труда» (Приложение 1) и «Положение о материальном стимулировании работников ЧОУ ДПО «ИПК ПК»» (Приложение 2) и оформить данные положения приложениями к коллективному договору. «Положение об оплате труда» и «Положение о материальном стимулировании работников ЧОУ ДПО «ИПК ПК»» принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом ППО Института

IV. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением Трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими на предприятии правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

4.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. В случае изменения определенных сторонами условий трудового договора, стороны вносят дополнения в трудовой договор либо заключают новый, в случае несогласия трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 ТК РФ. Срочный Трудовой договор может быть заключен в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

4.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

4.4. В условия Трудового договора может быть включено испытание в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в Трудовом договоре, отсутствие в Трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

4.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не более двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

4.6. Стороны Коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов Института, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

4.7. Работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет, преимущественно на базе Института.

4.8. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в организации вакансий.

V. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.2. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации предприятия, сокращения объемов работы, ухудшения финансово-экономического положения организации.

Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, сообщить об этом в Профком (представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства).

5.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники: лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); лица, проработавшие в Институте свыше 20 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения профкома.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю.

6.3. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми и утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профкома [Ст. 123 ТК РФ].

6.4. Работник имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска

– в связи с бракосочетанием - 1 день;

– беременным 1 день в месяц;

– в связи с рождением или усыновлением ребенка - 1 день;

– для сопровождения учащихся с 1 по 4 классы 1 сентября- 1 день;

– для проводов детей в армию - 1 день;

– в связи с бракосочетанием детей - 1 день;

– для участия в похоронах родных (родители, дети, супруги) - 3 дня.

6.5. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

– работникам имеющим детей с ОВЗ – 5 дней,

– работникам не имевшим в течение года дней нетрудоспособности и отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работника – 3 дня,

– за ненормированный рабочий день главному бухгалтеру, ведущему специалисту 5 дней, юристу, бухгалтеру-кассиру, коменданту – 3 дня.

6.6. Все работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 2 недель в году.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, своевременно проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный

травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение инструктажей по охране труда, организывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

7.3. Работодатель обеспечивает периодическое обучение по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, а также обучение по охране труда с последующей проверкой знаний требований охраны труда в период работы. Работодатель обязуется осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.4. Работодатель обязуется своевременно и бесплатно выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. (Приложение №4, № 5)

7.5. Работодатель обеспечивает работников питьевой водой, приобретает бутилированную воду и устанавливает кулеры.

7.6. Для обеспечения нормальных условий труда работников работодатель приобретает кондиционеры и обогреватели, бытовые электрические приборы.

7.7. Работодатель обеспечивает комплектацию аптечек для оказания первой медицинской помощи в соответствии с Приложением к Приказу Минздравсоцразвития от 05.03.2011г. №169н.

7.8. Работодатель обеспечивает страхование работников от несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством.

7.9. Профком осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвует в работе комиссии по расследованию причин производственного травматизма, контролирует возмещение вреда, причиненного здоровью работников.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Стороны договорились, что Работодатель оказывает материальную помощь - работникам в связи:

- с рождением ребенка – 4000 руб.;
- со смертью близких родственников – 5000 руб.;
- с тяжелым материальным положением до 4000 руб.;
- с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству Профкома.

пенсионерам в связи:

- с днем пожилых людей – 300 руб.,
- с юбилейными датами, по представлению председателя совета ветеранов – 1000 руб.

ветеранам ВОВ в связи:

- с днем Победы – 1500 руб.

8.2. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд. Профком организует общественный контроль за соблюдением пенсионных прав работников, регулярностью отчетов работодателя перед каждым работником о его стаже и заработке, перечислением взносов в Пенсионный фонд.

8.3. Работодатель обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.4. Премирование работников в связи с юбилейными датами, годовщинами продолжительной работы в организации, уходом на пенсию, осуществляются в соответствии с положениями и решениями Профкома.

8.5. Работодатель предоставляет возможность оплаты обучения сотрудников, детей сотрудников в рассрочку, путем удержания из заработной платы.

8.6. Профком обеспечивает новогодними подарками сотрудников и детей сотрудников в возрасте до 14 лет.

8.7. Работодатель за счет собственных средств оплачивает первые 3 дня пособия по временной нетрудоспособности. Размер пособия исчисляется в соответствии с действующим законодательством.

8.8. Работодатель выплачивает единовременное пособие при выходе на пенсию в размере одного оклада.

8.9. В случае смерти сотрудника Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются выделять материальную помощь семье умершего на ритуальные услуги в размере одного оклада.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Республиканской организации Башкортостана Росхимпрофсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации.

9.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации и ее органов, реализации законных прав работников и их представителей.

9.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному Профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

9.4. При нарушении сроков и порядка перечисления членских профсоюзных взносов, предусмотренных настоящим договором, Работодатель несет ответственность, установленную ст.395 Гражданского кодекса РФ «Ответственность за неисполнение денежного обязательства».

9.5. Для осуществления уставной деятельности Профкома Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

9.6. Работодатель согласовывает с Профкомом вопросы оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

9.7. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.8. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по вопросам социально-экономического развития Института. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу предложения Профкома и сообщать на их счет мотивированные ответы.

9.9. Представители профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии по реорганизации, ликвидации организации, аттестации работников, проверке деятельности Института, расследованию несчастных случаев на производстве.

9.10. Через средства информации, имеющиеся в организации (газета, доска объявлений), Профком вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.11. Работодатель гарантирует проведение профсоюзных собраний не реже одного раза в год при условии заблаговременного согласования времени их проведения не позднее, чем за 10 дней.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Профком обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 10-и дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2. Профком обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, в Республиканский комитет Башкортостана Росхимпрофсоюза на предварительную регистрацию и в местные органы по труду для уведомительной регистрации в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией, сформированной на паритетной основе.

10.4. Комиссия проверяет выполнение Коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профкома, отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников через информационный стенд об итогах проводимых проверок.

10.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

10.7. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового Коллективного договора, одного месяца при внесении изменений, дополнений или продления Коллективного договора.

10.8. Представители стороны, получившей предложение о начале коллективных переговоров, обязаны в течение семи календарных дней направить ответ на предложение, с указанием представителей от своей стороны и их полномочий [ст. 36 ТК РФ].

Коллективный договор подписали:

Ректор ЧОУ ДПО «ИПК ПК»

Председатель ППО ЧОУ ДПО «ИПК ПК»

_____ Л.С.Исаргакова

_____ Г.М.Ягафарова

«___» _____ 20__ г.

«___» _____ 20__ г.