РАБОТОДАТЕЛЬ:

Министр образования и науки
Чеченской Республики

_____ И.Х. Байсултанов
(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

«11» мая 2021 г.

СОТРУДНИКИ:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Министерства образования и науки
Чеченской Республики

_____ М.Х. Кагерманова
(подпись) (Ф.И.О.)

«11» мая 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и сотрудниками Министерства образования и науки Чеченской Республики на 2021-2023 гг.

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве труда, занятости
и социального развития
Чеченской Республики

Регистрационный № 114

_____ У.Ц. Баширов
(инициалы, фамилия)

«17» мая 2021 г.

М.П.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и сотрудниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и сотрудниками Министерства образования и науки Чеченской Республики.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств сотрудников Министерства образования и науки Чеченской Республики и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов сотрудников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для сотрудников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с законодательством о государственной гражданской службе Российской Федерации и Чеченской Республики, трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – министра образования и науки Чеченской Республики Идриса Хасаевича Байсултанова (далее – работодатель);

сотрудники Министерства образования и науки Чеченской Республики – первичная профсоюзная организация в лице председателя первичной профсоюзной организации Мадины Хусановны Кагермановой (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех сотрудников организации.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора, а также другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех сотрудников организации, в том числе вновь поступающих на работу, при приеме на работу в течение 3-х дней.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также при смене работодателя или расторжении служебного контракта с руководителем организации.

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

1.8. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции)

сотрудников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение сотрудников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании сотрудников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Стороны обязуются обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания обеими сторонами.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые правоотношения между сотрудником и работодателем регулируются трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение сотрудника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать служебный контракт (трудовой договор) с сотрудником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и сотрудником, один экземпляр под роспись передается сотруднику в день заключения, а второй хранится у работодателя в личном деле сотрудника.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания служебного контракта (трудового договора)) ознакомить сотрудников под роспись с настоящим коллективным договором, Положением организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить сотрудников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В служебный контракт (трудовой договор) включать обязательные условия, указанные в статьях 20 Закона Чеченской Республики от 6 октября 2006 года № 29-РЗ «О государственной гражданской службе Чеченской Республики» (далее – Закон о госслужбе ЧР), 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения сотрудника по сравнению с условиями, установленными законодательством о государственной гражданской службе Российской Федерации и Чеченской Республики, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем работы, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.4. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между сотрудником и работодателем трудового договора.

2.2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьей 25 Закона о госслужбе ЧР, частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод сотрудника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия сотрудника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени сотрудника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.6. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата сотрудников и о возможном расторжении служебных контрактов (трудовых договоров) с сотрудниками в соответствии со статьей 31 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон о государственной гражданской службе), пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях сотрудников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов сотрудников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют сотрудники:

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

2.2.8. В случае направления сотрудника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если сотрудник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.2.9. При направлении сотрудников в служебные командировки возмещать связанные с ними расходы.

2.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации сотрудникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе сотрудникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о государственной гражданской службе Российской Федерации и Чеченской Республики, трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с сотрудниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями законодательства о государственной гражданской службе Российской Федерации и Чеченской Республики, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха сотрудников организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для сотрудников организации устанавливается пятидневная рабочая 40-часовая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье).

3.3. Сотруднику устанавливается ненормированный рабочий день с учетом проведения профсоюзных мероприятий в выходные и праздничные дни, посещений первичных профсоюзных организаций, командировок.

3.4. Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни для подготовки и проведения плановых профсоюзных

мероприятий производится по решению работодателя и с письменного согласия сотрудников.

3.5. В предпраздничные дни рабочий день сокращается на 1 час.

3.6. В течение рабочего дня сотруднику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Стороны обязуются в срок за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех сотрудников график отпусков на следующий год.

3.7. Штатным сотрудникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (для государственных гражданских служащих 30 календарных дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка,

Отпуск за первый год работы предоставляется сотрудникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен сотрудникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска сотрудникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия сотрудника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности сотрудника, наступившей во время отпуска на период, в течение которого сотрудник находился на больничном.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между сотрудником и работодателем переносится на другой срок.

При увольнении сотруднику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Сотруднику, проработавшему более 10 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.10. Помимо ежегодных оплачиваемых отпусков сотрудникам организации по их заявлениям предоставляются дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы:

а) в связи с вступлением в брак - 3 календарных дня для лиц мужского пола, 7-14 дней для лиц женского пола;

б) со свадьбой детей - 2 календарных дня;

в) в связи со смертью близких родственников - 4 календарных дня;

г) с переездом на новое место жительства - по усмотрению работодателя;

д) для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в начале учебного года – 1 календарный день.

3.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются сотруднику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между сотрудником и работодателем.

3.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.12.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований законодательства о государственной гражданской службе Российской Федерации и Чеченской Республики, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха сотрудников.

3.12.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха сотрудников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.12.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Обеспечивать сотрудникам равную оплату за труд равной ценности.

4.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.1.3. Производить оплату труда сотрудников на основе повременно-индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы, состоящей из должностных окладов и из ежемесячных и иных дополнительных выплат, учитывающих профессиональную квалификацию сотрудников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы.

Размеры должностных окладов сотрудников определяются нормативными правовыми актами Чеченской Республики.

Выполнение сотрудником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.1.4. Осуществлять премирование сотрудников и выплачивать вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с нормативными правовыми актами Чеченской Республики.

4.1.5. Повышать (индексировать) размеры должностных окладов сотрудников в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами Чеченской Республики.

4.1.6. Заработная плата выплачивается сотрудникам не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается нормативными правовыми актами Чеченской Республики.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.7. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) сотрудников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.1.8. Производить оплату отпусков сотрудникам не позднее чем за десять дней до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

4.1.9. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся сотрудникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся сотруднику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся сотруднику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.1.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении сотрудников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), и иные расходы, произведенные сотрудниками, в соответствии с нормативными правовыми актами Чеченской Республики.

4.1.11. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177), сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

4.1.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся сотрудникам.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать право сотрудников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование сотрудников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за сотрудников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Оказывать материальную помощь на основании заявления сотрудника в порядке, установленном организацией.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

6.1.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда сотрудников организации не реже 1 раза в три года.

6.1.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.4.Обеспечивать в течение действия настоящего коллективного договора проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации сотрудникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.6. Обеспечивать соблюдение сотрудниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.7. Оказывать содействие уполномоченному выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам охраны труда. В случае выявления им нарушения прав сотрудников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Сотрудники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.4. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.3. Сотрудник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью сотрудника, до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению сотрудника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов (1%) из заработной платы сотрудников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права сотрудников организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.2.2. Соблюдать права первичной профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехнику.

7.2.4. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу необходимую информацию.

7.2.5. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

7.2.7. По письменному заявлению сотрудников удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы сверх 1% и ежемесячно выдавать удержанную сумму дополнительных профвзносов сверх 1% председателю первичной профсоюзной организации.

7.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.4. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы сотрудникам (статья 136 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов организации.

7.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение служебного контракта (трудового договора) с сотрудниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата сотрудников организации (статьи 31 Федерального закона о государственной гражданской службе, 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение сотрудником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ).

7.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ).

7.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении сотрудников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод сотрудников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

7.8. Увольнение по инициативе работодателя председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя производится по согласованию с вышестоящим органом Чеченской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом о государственной гражданской службе, Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о государственной гражданской службе, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек сотрудников, своевременностью внесения в них записей.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в организации.

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

8.6. Осуществлять контроль за правильностью начисления заработной платы и своевременностью предоставления сотрудникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.8. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам сотрудников организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании сотрудников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора сотрудникам организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

РАБОТОДАТЕЛЬ:	**СОТРУДНИКИ:**
Министр образования и науки Чеченской Республики	Председатель первичной профсоюзной организации Министерства образования и науки Чеченской Республики
_____ И.Х. Байсултанов (подпись) (Ф.И.О.) М.П.	_____ М.Х. Кагерманова (подпись) (Ф.И.О.)
«11» мая 2021 г.	«11» мая 2021 г.