

Работодатель в лице директора
МАОУ «Средняя общеобразовательная
школа» д. Трегубово

Юридический адрес:
174203 Новгородская область
Чудовский район д. Трегубово

ул. Школьная, д.6
О.М. Дойникова

09.01.2020г.



Представитель
трудоого коллектива
Председатель
профсоюзного комитета

Швед Н.А.
09.01.2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа»

д. Трегубово

на 2020-2023 год.

*Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию за номером 191 (в установленном
Администрацией Чудовского муниципального района
от 11.03.2020 № 169).*

Главной специалисткой - экспертом  Е.В. Дойникова



1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа» д. Трегубово (далее МАОУ «СОШ» д. Трегубово, учреждение) работников школы и дошкольных групп.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ /далее - ТК РФ/, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.
- 1.1. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их председателя Швед Натальи Алексеевны - первичной профсоюзной организации /далее - профком/, работодатель в лице его представителя - директора Дойниковой Ольги Мстиславовны.
- 1.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем /ст.ст.30,31 ТК РФ/.
- 1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения школы и дошкольных групп.
- 1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.
Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.6. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда МАОУ «СОШ» д.Трегубово
- другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения / по согласованию/ профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных, нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим работников, а также по вопросам, предусмотренных ч.2 ст.5. ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональными территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр выдается на руки работнику.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются обязательные условия трудового договора(эффективного контракта), предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации , доплаты и надбавки согласно «Положения об оплате труда работников МАОУ «СОШ» д.Трегубово» .

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме /ст. 57 ТК РФ/.

2.5. Объем учебной нагрузки /педагогической работы/ педагогическим работникам в соответствии с приказом министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, нормативного подушевого фи-

4

нансирования ОУ, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения / по согласованию/ профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре (эффективном контракте) и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения /по согласованию/ профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебными планами, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Увеличение или уменьшение объема учебной нагрузки, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организации /включая работников учебно-методических кабинетов, центров/ предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (эффективном контракте) возможны только по взаимному согласию сторон;

Временное увеличение объема учебной нагрузки может быть в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.

Изменения (в течение года) учебной нагрузки может быть связано с восстановлением на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; с возвращением на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается, как правило, только на новый учеб-

ный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда / изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся /воспитанников/, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д./ при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции /работы по определенной специальности, квалификации или должности/ /ст.73 ТК РФ/.

В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора (эффективного контракта)допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Об изменении обязательных условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен работодателем в письменном форме не позднее, чем за 2 месяца /ст. 72 ТК РФ/.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.13.Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами /ст.84.1 ТК РФ/»

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд учреждения.

3.4. Работодатель с учетом мнения /по согласованию/ профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников /в разрезе специальности/.

3.3.2. Создать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в 3 года. Создать условия для повышения квалификации педагогических работников на курсах по выбору.

3.3.3. В случае направления работника на курсы повышения квалификации сохранять за ним место работы /должность/, среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

3.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными актами о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую их квалификации оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией в рамках нормативного финансирования ОУ на текущий учебный год.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении, численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала /ст. 82 ТК РФ/.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не менее 7 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения /п.1.ст.81 ТК РФ/ и сокращением численности штата /п.2.ст.81 ТК РФ производить с учётом мнения /с предварительного согласия/ профкома / ст. 82 ТК РФ/.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года

4.4.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата /ст. 178,180 ТК РФ/, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами трудового распорядка учреждения /ст. 91 ТК РФ/, утверждёнными работодателем с учетом мнения /по согласованию/ профкома, а также условиями трудового договора (эффективного кон-

тракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения /за исключением женщин, работающих в сельской местности/, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должностной инструкцией.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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

5.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения /по согласованию/ профкома за 2 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. 120-125 ТК РФ.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника /детей работника/ - 3 календарных дня;

- похороны близких родственников – 3 календарных дня.
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня.

без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости - 14 дней (по согласованному с работодателем и ПК графиком отпуска).

5.10.2. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (эффективным контрактом) с работником.

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями / перемена/. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

5.12. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться за 40 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального района, утвержденное постановлением Администрации муниципального района от 21.08.2014г. №1509

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда ,включая в себя:

- оплату труда согласно минимальным окладам по квалификационным группам;
- выплаты компенсирующего характера;
- выплаты стимулирующего характера

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: каждое 5 и 20 число месяца (согласно статье 136 ТК РФ).

6.4. Изменение базовых окладов и /или/ размеров ставок заработной платы /должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании
- со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.
- при индексации заработной платы согласно нормативно - правовым актам о минимальном размере оплаты труда и нормативным актам муниципального, регионального и федерального уровня.

6.5. Наполняемость классов, установленная СанПиН 2.4.2.2821-10 от 01.01.2016г., является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в

которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.
6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и оплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

- 7. Стороны договорились, что работодатель:
- 7.1. Организует в учреждении общественное питание /столовая/ для всех работников учреждения.
- 7.2. При наличии экономии по фонду заработной платы оказывает материальную помощь работникам, а также осуществляет премирование работников ОУ согласно «Положению об оплате труда МАОУ «СОШ» д. Трегубово»

VIII. Охрана труда и здоровья

- 8. Работодатель обязуется:
- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.
- 8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работников учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда: специалистов 1 раз в 3 года, работников 1 раз в год, вновь принимаемого работника - в течение 1 месяца.
- 8.3. Обеспечивать в полном объёме нормативно-правовой документацией по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажей за счет учреждения.
- 8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.5. Сохранять место работы /должность/ и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ не по вине работника органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда.
- 8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения /по согласованию/ профкома.
- 8.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители первичной профсоюзной организации согласно статье 218 ТК РФ .
- 8.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических меди-

цинских осмотров /обследований/ работников и диспансеризацию работников в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ,, а также внеурочных медицинских осмотров /обследований/ работников по их просьбам в соответствии с мед. заключением с сохранением за ними места работы /должности/.

8.12. Вести работу по оздоровлению работников и их детей.

IX.Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения /по согласованию профкома/ в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

9.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по оплате труда, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда , охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Работодатель с учетом мнения /по согласованию/ профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- очерёдность предоставления отпусков;
- установление системы оплаты труда;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессии/ специальностей
- установление формы расчетного листка согласно ст. 136 ТК РФ.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного и иных фондов учреждения, фонда стимулирующих, премиальных выплат.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

10.6. Направлять учредителю /собственнику/ учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о принятии мер дисциплинарного взыскания.

10.7. предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию работников учреждения .

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

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

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

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременное предоставление работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза согласно Положению о моральном и материальном поощрении работников.

10.15. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно - оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению

коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.3. Рассматривают в течение 1 месяца все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. 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.

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

Секретариат
на 2020-2023 год.

