

От работодателя:

Директор

МОУ «Видимская СОШ»

Тхорева О.А.

«03» марта 2023г.

МП



От работников:

Председатель

первичной профсоюзной организации

МОУ «Видимская СОШ»

Хлебникова Н.М.

«03» марта 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Видимская средняя общеобразовательная школа»
на 2023-2026 г.г.

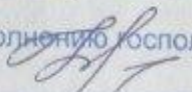
Администрация муниципального образования
"Нижеилимский район"

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Рег. № 286

"31" марта 2023г.

Консультант по исполнению полномочий в сфере труда


/Н.М.Драпеза/

п.Видим
2023г.

Статья 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящий Коллективный Договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Видимская средняя общеобразовательная школа» Нижнеилимского района Иркутской области (далее – Учреждение).
- 1.2 Основой для заключения Договора являются:
- 1.3 Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- 1.4 Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- 1.5 Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 1.6 Территориальное отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых отношений по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования на уровне Нижнеилимского муниципального образования на 2022 -2025 года
- 1.7 Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами Договора являются:

- 1.8 Работодатель в лице его представителя – руководителя Учреждения (далее – работодатель);
- 1.9 Работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза (далее – профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком).
- 1.10 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ). Для этого подаются письменные заявления в профсоюзный комитет с просьбой представлять их интересы и в администрацию образовательного учреждения с просьбой ежемесячного перечисления 1% от их заработной платы на расчетный счет профсоюза в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов.
- 1.11 Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия на заключение Коллективного договора от их имени, вправе регулировать свои отношения с представителями работодателя в индивидуальном порядке. На указанных работников распространяются условия настоящего Коллективного договора в объеме, гарантированном трудовым законодательством

Стороны согласились в том, что:

- 1.12 Текст 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.
- 1.13 Непосредственное регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателем осуществляется путем заключения настоящего коллективного договора. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности образовательного учреждения и за счет внебюджетных средств устанавливаются дополнительные социально-трудовые права и гарантии работников (в сравнении с действующим законодательством).
- 1.14 В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. Принимаемые дополнения и изменения оформляются дополнительным соглашением в установленном законодательством порядке, являются неотъемлемой частью настоящего Договора и доводятся до сведения работников и работодателя. Пересмотр обязательств по Договору не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.
- 1.15 Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.16 В случае реорганизации (изменения правового статуса) МОУ «Видимская СОШ» права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.
- 1.17 Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.18 При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.19 При ликвидации Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.20 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.
- 1.21 Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.
- 1.22 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:
- правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение об оплате труда работников;
 - соглашение по охране труда;
 - список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- 1.23 Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения (по согласованию) профкома;
 - консультация с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным п.2 ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
 - обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в производственных совещаниях представителя профсоюзного комитета;
 - участие в работе комиссии по распределению стимулирующего фонда;
 - участие в работе аттестационной комиссии;
 - участие в разработке и принятии Договора;
 - контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

Статья 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- 2.1 Трудовой договор с работниками Учреждения заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и Работодателем, на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ), один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.2 Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо по соглашению сторон.
- 2.3 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным Договором.
- 2.4 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным

договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.5 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе для педагогических работников объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.6 Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении с учетом мнения профкома.

2.6.1 Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6.2 Работодатель обязан установить объем учебной нагрузки при наличии условий для этого не менее чем на ставку заработной платы.

2.6.3 Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

2.6.4 Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

2.7 Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов комплектов.

2.7.1 В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебном полугодии.

2.7.2 Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7.3 Объем учебной нагрузки свыше 36 часов в неделю является совместительством.

2.7.4 Объем учебной нагрузки свыше 36 часов в неделю, данный в порядке замещения временно отсутствующего работника, является сверхурочной работой.

2.8 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и 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, либо в объеме, превышающем ставку заработной платы, если этот объем был оговорен в трудовом договоре или приказе руководителя и не носил временного характера.

2.9 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.

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

2.11 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов-комплектов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска.

2.12 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора с педагогическими работниками допускается только на новый учебный 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.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Письменное согласие работников на работу в измененных условиях необходимо.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 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.

2.13 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.77) и иными федеральными законами.

**Статья 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ПОДГОТОВКЕ И
ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ
РАБОТНИКОВ, ПО НАПРАВЛЕНИЮ РАБОТНИКОВ НА ПРОХОЖДЕНИЕ
НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ
КВАЛИФИКАЦИИ.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовке кадров для нужд Учреждения.

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

3.3 Работодатель обязуется.

3.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Организовывать педагогических работников на получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3.3 В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места.

3.3.4 В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

3.3.6 Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или органов управления образования; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.7 При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

**Статья 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

Работодатель обязуется:

4.1 Уведомлять службу занятости и профком в письменном виде 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 документ учредителя, проект приказа по учреждению о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства и другие документы, связанные с увольнением.

4.2 В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

4.4 При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

4.5 Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем 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 работниками.

Стороны договорились, что:

4.6 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии по старости), проработавшие в учреждении образования свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет не менее 23 лет. Эти же работники не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;
- работники, повышающие свою квалификацию без отрыва от производства по специальности, соответствующей занимаемой должности, либо в которой нуждается учреждение;
- работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные от основной работы председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, совмещающие работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования при получении ими образования этого уровня впервые.

4.7 Высвобождаемым 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 вакансий.

4.8 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.

4.9 При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увольнения одновременно двух работников из одной семьи;
- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, матерей-одиночек (отцов-одиночек), имеющих детей в возрасте до 16 лет (детей инвалидов до 18 лет)

Статья 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1 В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), с учетом мнения профкома.

5.1.2 Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю. Для женщин устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ).

5.1.3 Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

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

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины,
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- в соответствии с медицинским заключением установленной формы.

5.1.5 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего значительных перерывов между занятиями.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.1.6 Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.1.7 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему, праздничному дню, уменьшить на час.

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

Если невозможно уменьшение продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха.

Порядок предоставления дополнительного времени отдыха работнику производится по согласованию с работодателем в образовательном учреждении или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.1.8 Сократить продолжительность рабочего дня в Учреждении на один час с сохранением заработной платы в полном объеме в профессиональный праздник 5 октября – День Учителя.

5.1.9 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему предоставляется другой день отдыха, при этом работа независимо от количества проработанных часов(но не более средней продолжительности рабочего дня, исходя из нормы часов за ставку заработной платы) считается полным рабочим днем.

5.1.10 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.1.11 Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о стимулирующем фонде.

5.1.12 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 с ознакомлением работника под роспись не менее чем за месяц до его введения.

Любая педагогическая работа не должна увеличивать продолжительности рабочего времени педагога, установленного за ставку заработной платы (пропорционально учебной нагрузке), либо должностного оклада.

Проведение заседаний педагогического совета, занятия внутри школьных методических объединений, общих собраний трудового коллектива в период школьных каникул

осуществляется в пределах установленной учебной нагрузки, или рабочего времени по занимаемой должности. (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 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»).

5.1.12 Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

5.1.14 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление ежегодного отпуска производится в случаях временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

5.1.16 Перенесение отпуска на другой срок производится по соглашению между работником и работодателем, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. (ст.124-125 ТК РФ)

5.1.17 По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.1.18 Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.1.19 При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией(ст.126 ТК РФ).

5.1.20 По соглашению сторон при предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность может соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере (в соответствии со ст.122 ТК РФ).

5.1.21 По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель предоставляет ему ежегодный очередной оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности (ст.322 ТК РФ)

5.1.22 Предоставлять дополнительные выходные дни по письменному заявлению работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами 4 оплачиваемых дня в месяц (ст.262 ТК РФ)
- одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, 1 день в месяц без сохранения заработной платы (ст.319 ТК РФ).

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, – не менее 7 дней,
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ - 3 дня.

5.2.2 Предоставлять дополнительно кратковременные отпуска, полностью оплачиваемые для решения семейных и социально-бытовых вопросов:

- вступление в брак самого работника – 3 дня;
- в случае бракосочетания члена семьи работника (близкие родственники) – 2 дня;
- при рождении ребенка в семье (отцу) – 2 дня;
- в связи с проводами члена семьи в армию (близкие родственники) – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- в связи с похоронами родных и близких (супруг, супруга, дети, родители, братья, сестры, дед, бабушка) – 3 дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня;
- работающим инвалидам – 3 дня.
- за работу без больничного листа в течение учебного года – 3 дня (к очередному отпуску).

5.2.3 Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по заявлениям, следующим категориям работающих:

- фактически осуществляющим уход за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- женщине, имеющей двух и более детей, а также мужчине в случае отсутствия материнского попечения о детях до 2-х недель в году, если это неблагоприятно не отразится на образовательном процессе;
- допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, поступающим и обучающимся заочно в аспирантуре, продолжительностью в соответствии с законодательством;
- работающим пенсионерам по возрасту до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним льготникам до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) – 1-2 дня;
- в случае болезни без предъявления медицинского документа – 3 дня в году;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 6 календарных дней.
- 5.2.4 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке установленном Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).
- 5.2.5 Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. (ст.111 ТК РФ).
- 5.2.6 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.2.7 Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.3 Профсоюз обязуется:

- 5.3.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований 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 работников.
- 5.3.2 Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
- 5.3.3 Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

Статья 6. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА.

6.1 Стороны исходят из того, что:

- 6.1.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, принятой в учреждении на основе Положения об оплате труда работников.
 - 6.1.2 Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) далее – оклад, (ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Положением об оплате труда
бРазмеры окладов (ставок) работников учреждения (далее – работники) определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, (утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»).
- Должности руководителей учреждений, заместителей и главных бухгалтеров не входят в профессионально-квалификационные группы.

Размер должностного оклада (ставки) конкретного педагогического работника определяется по количеству педагогической работы с учетом требований Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 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».

Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников образования, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада (ставки), компенсационные и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4. Компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются сверх минимального размера оплаты труда.
5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»)
6. В стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск, включаются периоды участия в забастовке в связи с невыплатой заработной платы.
7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Определить сроками выплаты заработной платы следующие даты: 28 число текущего месяца – авансирование работников, 13 число, следующее за отчетным месяцем – выплата оставшейся заработной платы за отработанное время в течение отчетного месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. При увольнении выплату всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производить в день увольнения работника.

8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время до выплаты ему задержанной суммы.
9. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 дня до его начала (ст.135 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине работодателя, отпуск переносится по заявлению работника на период задержки выплаты отпускных.
10. Каждому работнику ежемесячно выдаётся расчетный листок с указанием начислений и удержаний заработной платы с расшифровкой.
11. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации;
 - награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР.
12. При замещении временно отсутствующего работника производится почасовая оплата за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы, если замещение продолжалось не более двух месяцев подряд. Если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, оплата производится со дня начала замещения за все часы на общих основаниях.

Работодатель обязуется:

1. При внесении изменений в систему оплаты труда проводить консультации с профсоюзным органом первичной организации, соблюдая процедуру учета мнения профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.
2. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ)
3. Работу в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивать в двойном размере.
4. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.
5. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей

выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

6. Извещать работников обо всех изменениях, определенных сторонами условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.
7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (ст. 236 ТК РФ).
8. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

Статья 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны исходят из того, что:

1. Работники образовательных учреждений пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством РФ и решениями органов местного самоуправления для лиц, проживающих и работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.
2. Гарантии и(или) компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
 - при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
 - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
 - при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
 - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
 - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
 - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Стороны договорились, что работодатель:

1. При уходе работника, члена профсоюза, на пенсию по старости производит единовременную выплату денежного пособия в размере 2-х ставок (должностных окладов) при стаже работы в районе не менее 20 лет. Выплату производить из стимулирующего фонда(при наличии средств).

2. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) по графику (ст.213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.
3. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313 – 327 ТК РФ).

Статья 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
2. По согласованию с работником коллектива вменить ему в обязанность с доплатой 20% от должностного оклада ставку специалиста по охране труда.
3. Организовать систему административно-общественного 3-х ступенчатого контроля вопросов охраны труда с участием руководителя, председателя первичной профсоюзной организации, специалиста по охране труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда от первичной профсоюзной организации.
4. Проводить обучение руководителя, специалиста, членов комиссии по проверке знаний требований охраны труда работников, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в аккредитованных учебных заведениях в сроки, установленными нормативными правовыми актами.
5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам.. омия с

10. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
14. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в т.ч. и в случае не проведения специально оценки условий труда в соответствии с действующими законодательством.
Список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты или выплачивается компенсация в связи с вредными условиями труда, утверждается работодателем с учетом мнения профкома.
15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 214 ТК РФ).
16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
17. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
19. Обеспечить прохождение бесплатных санитарно-гигиенической подготовки (ст. 11 ФЗ от 30.03.99 г. № 52-ФЗ), обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
20. Обеспечить учителю необходимую материальную базу (приборы, наглядность, ТСО, спортивный инвентарь).

Профком обязуется

1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда.
2. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения.

3. Проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

Статья 9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились о том, что:

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.
2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.
5. 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, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
7. Работодатель за счет стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 20% от должностного оклада (ст. 372, 373 ТК РФ).
8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с

- соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
 11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, Специальной оценки условий труда **мест**, охране труда, социальному страхованию и других.
 12. Обязательному учету мнения профкома подлежат следующие вопросы:
 - режим работы всех категорий работников;
 - установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
 - распределение стимулирующего фонда;
 - распределение выплат премиального характера и использование экономии по фонду заработной платы;
 - должностные обязанности работников;
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - приказы на привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ), если снятие осуществляется по ходатайству профсоюза или заявлению члена профсоюза;
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136

ТК РФ) и другие вопросы.

13. Работодатель учитывает, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным Законом и ТК РФ (ст. 378).

Статья 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

1. Представлять 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 ст. 29, 30 ТК РФ.
2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
3. Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ о профсоюзах), соблюдении законодательства о труде.
4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
5. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда учреждения (в том числе за расходованием средств, предусмотренных на компенсационные и стимулирующие выплаты), фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
6. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением.
7. Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.
8. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
9. Совместно с работодателем создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.
10. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательного учреждения. Для организации совместных действий

- по обеспечению требований охраны труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.
11. 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 применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
 12. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и способствовать обеспечению профсоюзного представительства их интересов в суде.
 13. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
 14. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
 15. Организовать учебу профсоюзного актива.
 16. Совместно с руководителем обеспечить ежемесячное правовое просвещение работников.
 17. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
 18. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
 19. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 20. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
 21. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на соответствие и на квалификационную категорию.
 22. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
 23. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетании, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях.
 24. Заслушивать сообщения руководителя Учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам Учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.
 25. Направлять учредителю Учреждения требование о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде,

- условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
26. Ежегодно информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.
 27. Обеспечить наличие профсоюзного уголка в Учреждении и его систематическое обновление.
 28. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их трудовых правах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.
 29. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 371, 372 ТК РФ).
 30. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.
 31. Осуществлять систематическое поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.
 32. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
 33. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлений к наградам членов профсоюза.

**Статья 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО
ДОГОВОРА.
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

Стороны договорились о том, что:

1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами.
2. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываются на общем собрании работников о его выполнении.
3. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренным действующим законодательством.
4. В течении действия договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств.

Все изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся по взаимной договоренности сторон, оформляются дополнительным соглашением в

установленном законодательством порядке, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников образовательного учреждения.

5. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения.

От работодателя:

Директор

МОУ «Видимская СОШ»

_____ Тхорева О.А.

(подпись, ФИО)

« » марта 2023 г.

М. П.

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной

организации

МОУ «Видимская СОШ»

_____ Хлебникова Н.М.

(подпись, ФИО)

« » марта 2023 г.