Каралкина Анна Владимировна
Подписан цифровой подписью: Каралкина Анна Владимировна
DN: CN=Каралкина Анна Владимировна, O=МБОУ "Гимназия № 2", E=mougim_2@mail.ru
Основание: Я являюсь автором этого документа
Расположение:
Дата: 2026.11.05 12:22:11+03'00'
Foxit PDF Reader Версия: 2026.2.1

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:
Председатель
первичной профсоюзной организации
_____ /Кунижева О.И./
(подпись) (расшифровка)
«31» 08 2026 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор МБОУ «Гимназия № 2»
_____ /Каралкина А.В./
(подпись) (расшифровка)
«31» 08 2026 г.
М.П.

Председатель общественной организации
профсоюза работников народного
образования и науки г.о.Прохладный КБР
_____ / Тур И.В./
(подпись) (расшифровка)
«31» 08 2026 г.

Коллективный договор принят
Общим собранием работников
МБОУ «Гимназия № 2»

Протокол № 1
«26» 08 2026 г.

Коллективный договор

между работодателем и работниками

Муниципального бюджетное общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 2 имени Героя советского Союза Николая Матвеевича Диденко» города Прохладного
Кабардино-Балкарской Республики
на 2026 – 2029 годы

Количество работников – 35 человека

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ГКУ «Центр труда, занятости и социальной защиты г.Прохладного и Прохладненского района МТ и СЗ Кабардино-Балкарской Республики»

Регистрационный № 72 **от «** 22 **»** 09 **2026 года**

Главный инспектор _____ /Головко Е. ./
(подпись) (расшифровка)

М.П.

г.Прохладный, КБР

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ..... 3

2.ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА..... 4

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ 7

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА 8

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ и ВРЕМЯ ОТДЫХА..... 9

5.14.2. На основании *ст. 128 ТК РФ* по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях: 11

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ 14

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ..... 14

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 16

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА..... 18

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА..... 20

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», 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, и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения с работниками учреждения (далее – Работники), в лице их представителей, с работодателем.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное общеобразовательного учреждения «Гимназия № 2 имени Героя советского Союза Николая Матвеевича Диденко» города Прохладного Кабардино-Балкарской республики (далее - МБОУ «Гимназия № 2», Учреждение), именуемое далее «Работодатель», в лице директора Каралкиной Анны Владимировны, и «Работники» Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Кунижева Оксана Ивановна и профсоюзного комитета, избранных общим собранием работников МБОУ «Гимназия №2».

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации (*далее – ТК РФ*);
- ✓ Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- ✓ Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

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

- ✓ обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- ✓ создания системы социально-трудовых отношений в организации максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Профсоюза;
- ✓ установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
- ✓ повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- ✓ создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- ✓ практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
- ✓ созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (*ст. ст. 30, 31 ТК РФ*).

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

1.8. При реорганизации учреждения в форме преобразования, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. 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 работников МКОУ «СОШ №42» в установленном законом порядке (*ст. 44 ТК РФ*). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора (*ст. 8 ТК РФ).*

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

1.13. Локальные нормативные правовые акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором (*ст. 8 и ст. 372 ТК РФ*).

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

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.16. Настоящий договор принят на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чем должны заключить дополнительное соглашение к коллективному договору (*ст. 43 ТК РФ*).

2.ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

2. 2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- ✓ заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- ✓ издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- ✓ до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок (*ст. 58 ТК РФ*), за исключением случаев, предусмотренных в *ч.1 ст. 59 ТК РФ*.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные *ст. 57 ТК РФ*, в том числе 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*).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре 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) профсоюзного комитета. 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.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе сотрудника. Объем учебной нагрузки на следующий учебный год может быть уменьшен при уменьшении количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.7. 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.

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

2.9. 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 в случаях:

- ✓ уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (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, карантином 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 после окончания этого отпуска.

В указанных подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, 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.73 ТК РФ*).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (*ст.73, 162 ТК РФ*). При этом работнику обеспечиваются гарантии при

изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации 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, а также контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах распределения учебной нагрузки и других видов занятости работников, при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

2.12. Работодатель обязуется уведомлять профсоюзный комитет 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*).

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (*п. 1 ст. 81 ТК РФ*) и сокращением численности или штата (*п. 2 ст. 81 ТК РФ*) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюзного комитета (*ст.82 ТК РФ*).

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета 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. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности);

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (*п. 2 ч. 5 ст. 47 ФЗ № 273-ФЗ*);

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации Работодатель обязуется сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (*ст.187 ТК РФ*).

3.3.4. 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*.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, в соответствии с законодательством об образовании.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников учреждения, в том числе и стимулирующего характера, осуществляется на основе Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетное общеобразовательного учреждения «Гимназия № 2 имени Героя советского Союза Николая Матвеевича Диденко».

О внесении новых условий оплаты труда или изменений оплаты труда руководитель Учреждения обязан поставить в известность работников не позднее, чем за два месяца.

Все изменения, вносимые в положение ««Об оплате труда работников муниципального бюджетное общеобразовательного учреждения «Гимназия № 2 имени Героя советского Союза Николая Матвеевича Диденко», принимаются общим собранием работников МБОУ «Гимназия № 2».

4.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме на личный расчетный счет работника, открытый в учреждении банка, на основании письменного заявления работника.

4.2.1. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

- ✓ за первую половину до 30 числа текущего месяца включительно;
- ✓ за вторую половину до 15 числа месяца следующего месяца включительно;
- ✓ заработная плата выплачивается за фактически отработанное время.

4.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием (*часть 1 ст. 136 ТК РФ*):

- ✓ составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- ✓ размеров иных сумм, начисленных работнику;
- ✓ размеров и об основаниях произведенных удержаний;
- ✓ общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не менее одной сто пятидесятой ключевой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.5. Штатное расписание учреждение формирует самостоятельно, с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) (п.4 ч.3. ст. 28 Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г.).

Штатное расписание формируется руководителем на основании нормативного метода планирования, который опирается на учет финансовых средств по фонду оплаты труда образовательной организации, «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011). Штатное расписание согласовывается с учредителем Учреждения.

4.6. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке, если иное не предусмотрено нормативным локальным актом.

4.7. Работодатель освобождает педагогических работников Учреждения, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) в рабочее время, от основной работы в день проведения ГИА, в том числе «пробного» ГИА, с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ и ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. 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, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными локальными актами Учреждения.

Для сотрудников, работающих в сменном графике (сторожа) устанавливается суммированный объем рабочего времени на определенный период – год.

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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями (два и более урока) и в соответствии с нормами СанПиНа. Учителям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, если учебная нагрузка в неделю превышает 20 часов.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных *ст.113 ТК РФ*, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном *ст.153 ТК РФ*. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников, и с соблюдением *ст. 60, 97 и 99 ТК РФ*.

5.9. В случаях, предусмотренных ст.99 ТКРФ, 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 трех лет.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя.

5.11. 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.

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

5.12. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной

организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения, уборка помещений и территории и т.д.), не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Для педагогических работников уславливается отпуск сроком 56 календарных дней, для остальных работников отпуск составляет 28 календарных дней. Работающим инвалидам предоставляется к основному отпуску 2 календарных дня.

К отпуску предоставляется 2 календарных дня, в случае если сотрудник отработал весь период, предшествующий отпуску беспрерывно (отсутствие листков нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы и учебных отпусков).

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

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

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).

5.14. Работодатель обязуется:

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

-при рождении ребенка в семье – 1 день;

-в случае свадьбы работника – 2 дня;

-в случае свадьбы детей работника – 2 дня;

-на похороны близких родственников – 3 дня;

-работающим инвалидам – 1 день;

5.14.2. На основании *ст. 128 ТК РФ* по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям (в том числе совершеннолетним) военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач Вооружённых Сил РФ или войск национальной гвардии РФ, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников войск национальной гвардии РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;
- родителям, супругам и детям (в том числе совершеннолетним) военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач

Вооружённых Сил РФ или войск национальной гвардии РФ, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников войск национальной гвардии РФ, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы) либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением — до 35 календарных дней в году

- — работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, -
- до 14 календарных дней;
- — работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, - до
- 14 календарных дней;
- — одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, -
- до 14 календарных дней;
- — отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, -
- до 14 календарных дней;
- — работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным
- родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней;
- — в связи с переездом на новое место жительства- 2 календарных дня;
- — для проводов детей на военную службу- 2 календарных дня;
- — тяжелого заболевания близкого родственника- 3 календарных дня;
- — ветеранам боевых действий предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (Ст.263 ТК РФ)

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором школы.

5.14.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы длительный неоплачиваемый 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 (*подпункт 4 пункта 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ, ст. 335 ТК РФ*).

5.15. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.17. 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.

5.18. Работодатель может направлять в служебные командировки и привлекать работников к сверхсрочным работам, работам в ночное время и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия с учетом требований Трудового кодекса РФ (ст. 96, ст. 99, ст. 167.)

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку. (Ст.167 ТК РФ)

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. (Ст.99 ТК РФ)

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. (Ст.96 ТК РФ)

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Гарантии и 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.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд России, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.2. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам;

6.2.3. Обеспечивать бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

6.3. Организовать в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.216 ТК РФ).

7.1.2. 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 выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.1.3. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, а также наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.4. 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. 216.1 ТК РФ*).

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

7.1.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных

требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета (*ст. 212 ТК РФ*).

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

7.1.9. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

7.1.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, 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.

7.1.12. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (*ст. 220 ТК РФ*).

7.1.13. Работодатель обязан вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.1.14. Работодатель обязан обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.1.15. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения по мере наличия финансовых средств.

7.1.16. Работодатель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.1.17. Работодатель обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.18. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда.

7.2. Работники обязуются:

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

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

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1.Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

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

8.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права *(ст.370 ТК РФ).*

8.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.5. Увольнение работника, являющегося членом профкома, по пункту 2, подпункта «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.6. Работодатель обязан предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом *(ст.377 ТК РФ).*

8.7. Работодатель за счёт средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома *(ст.377 ТК РФ).*

8.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых Профкомом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

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

8.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- ✓ установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации *(ст. 135,144 ТК РФ);*
- ✓ принятие правил внутреннего трудового распорядка (*ст. 190 ТК РФ*);
- ✓ составление графиков сменности (*ст. 103 ТК РФ*);
- ✓ установление сроков выплаты заработной платы работникам (*ст. 136 ТК РФ*);
- ✓ привлечение к сверхурочным работам (*ст. 99 ТК РФ*);
- ✓ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (*ст. 113 ТК РФ*);
- ✓ установление очередности предоставления отпусков (*ст. 123 ТК РФ*);
- ✓ принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (*ст. 100 ТК РФ*);
- ✓ принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*ст. 180 ТК РФ*);
- ✓ утверждение формы расчетного листка (*ст. 136 ТК РФ*);
- ✓ определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*ст. 196 ТК РФ*);
- ✓ определение сроков проведения специальной оценки условий труда (*ст. 22 ТК РФ*);
- ✓ формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (*ст. 82 ТК РФ*);
- ✓ формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- ✓ принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- ✓ изменение условий труда (*ст. 74 ТК РФ*);
- ✓ установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные 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);*
- ✓ представление к присвоению почетных званий (*ст. 191 ТК РФ*);
- ✓ представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (*ст. 191 ТК РФ*);
- ✓ распределение учебной нагрузки (*ст. 100 ТК РФ*);
- ✓ утверждение расписания занятий (*ст. 100 ТК РФ*);
- ✓ установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (*ст. 135, 144 ТК РФ*);

- ✓ распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы *(ст. 135, 144 ТК РФ)*.

8.14. **С учетом мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- ✓ сокращение численности или штата работников организации (*ст. 81, 82, 373 ТК РФ*);
- ✓ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (*ст. 81, 82, 373 ТК РФ*);
- ✓ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (*ст. 81, 82, 373 ТК РФ*);
- ✓ повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (*пункт 1 ст. 336 ТК РФ*);
- ✓ совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (*пункт 8 части 1 ст. 81 ТК РФ*);
- ✓ применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (*пункт 2 ст. 336 ТК РФ*).

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

- ✓ применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (*ст. 192, 193 ТК РФ*);
- ✓ временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных *частью 3 ст. 72.2. ТК РФ*;
- ✓ увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (*часть 2 ст. 405 ТК РФ*).

8.16. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (*часть 3 ст. 39 ТК РФ*).

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

9.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда на рабочих местах, охране труда и других.

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

9.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

9.15. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

9.17. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.

9.18. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.19. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора.

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

10.5. Рассматривать в срок 1-го месяца все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

10.9. Переговоры по заключении нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.