

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Килемарская средняя общеобразовательная школа»

на 2020-2023 годы

подписан сторонами:

От работодателя:

Директор муниципального бюджетного учреждения «Килемарская средняя общеобразовательная школа»

С.Д.Преснецов
«17» декабря 2019 года

М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Килемарская средняя общеобразовательная школа»

Т.Г.Калашникова
«17» декабря 2019 года

Утвержден на общем собрании работников МБОУ «Килемарская средняя общеобразовательная школа» «17» декабря 2019 года

Протокол № 2

Проведена уведомительная регистрация в государственном казенном учреждении Республики Марий Эл «Центр занятости населения Килемарского района»
Регистрационный номер 155
от «30» декабря 20 20 г.
Ответственное лицо: Ведущий инспектор
С.А. Таболица (должность) (Ф.И.О.)

ГКУ Республики Марий Эл «ЦЗН Килемарского района»
Вх. № 1043
«18» декабря 20 19 г.

Содержание:

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор.....	4
3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.....	8
4. Высвобождение работников и содействие их трудовому трудоустройству.....	9
5. Рабочее время и время отдыха.....	11
6. Оплата труда и нормирование.....	14
7. Гарантии и компенсации.....	17
8. Охрана труда.....	18
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	21
10. Обязательства профкома.....	23
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	24

Приложения

1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	26
2. Положение о порядке формирования фонда оплаты труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.....	56
3. Положение о системе управления охраной труда.....	78
4. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обеззараживающих средств, порядок и условия выдачи.....	103
5. Нормы бесплатной выдачи спец. одежды, спец.обуви.....	105
6. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска до года.....	109
7. Форма расчетного листа.....	112
8. Продолжительность ежегодного удлиненного отпуска работникам.....	113
9. Соглашение по охране труда.....	114
10. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.....	115

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении "Килемарская средняя общеобразовательная школа" (далее по тексту - МБОУ «Килемарская СОШ»)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных гарантий, льгот преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением между Правительством Республики Марий Эл, Объединением организаций профсоюзов Республики Марий Эл и республиканским объединением работодателей, территориальным отраслевым Соглашением между отделом образования и по делам молодежи администрации муниципального образования «Килемарский муниципальный район» и Килемарской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: МБОУ "Килемарская средняя общеобразовательная школа" в лице директора Преснецова Сергея Дмитриевича и работники в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации Калашниковой Татьяны Геннадьевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимодействиях с работодателем (ст.ст.30.31 ТК РФ), иного представителя из числа работников представительного органа.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе работников, вышедших на пенсию по выслуге лет и ветеранов труда.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в содержании.

1.13. Основными формами участия работников в управлении учреждения являются:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы труда;
- учет мотивированного мнения профкома;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, с письменного ходатайства работника.
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2. Работодатель обязуется:

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

2.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключать на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговаривать обязательные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

2.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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 профкома. Верхнего предела объема педагогической работы, который может быть установлен учителями и другими педагогическими работниками в том же учреждении, не установлено.

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам сокращения количества классов и в соответствии с фондом оплаты труда учреждения. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при невозможности догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работы.

2.7. Учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

2.8. Учебную нагрузку на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать, за исключением случаев, связанных с производственной необходимостью.

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:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:

1) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

2) 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);

3) 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 в других случаях);

4) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

5) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Во всех этих случаях (1-5) для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами 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, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ) 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 определенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два 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 работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу.

2.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ). Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить только с учетом мотивированного мнения профсоюза (ст.373 ТК РФ).

2.13. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе устанавливается только в соответствии с действующим законодательством при заключении трудового договора.

2.14. Представлять работнику работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции и обеспечивать своевременно и в полном объеме выплату заработной платы (ст.56 ТК РФ).

2.15. В случае изменения определенных условий трудового договора, также как и другая сторона, вносить дополнения в трудовой договор в письменной форме либо заключать новый.

2.16. В случае нарушения установленных правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, в соответствии с п.11 ст.77 ТК РФ работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение допущено не по вине работника.

2.17. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5 ч.1 ст.83 ТК РФ);

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ).

2.18. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием оснований и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования, направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников не реже, чем один раз в три года;

3.3.2. В случае высвобождения работника и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации положением профессионального стандарта или квалификационным требованиям с отрывом от работы сохранять за ним место работы, среднюю зарплату по основному месту работы, а если работник направляется на профессиональное или дополнительное профессиональное образование на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы 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.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном ст. 173-174, 176-177 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 и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.4. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

3.5. Стороны договорились:

3.5.1. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории сроком не более двух лет в следующих случаях:

- выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более);
- выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- выхода на работу после нахождения в отпуске до одного года;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или сокращением численности и штата работников образовательной организации или сокращения учебной нагрузки в период отсутствия работы по специальности;
- призыва в ряды Вооружённых сил России;
- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации, оплата труда в таком случае осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);
- в случае завоевания первого места в республиканском, районном (городском) профессиональном конкурсе «Учитель года», в рамках приоритетного национального проекта «Образование» и других профессиональных конкурсах;
- в случае окончания срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа и истечении срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания).
- вынужденного перехода на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории;
- увольнения по причине сокращения численности или штата работников образовательной организации или учебной нагрузки в период отсутствия работы по специальности;
- педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров олимпиад.

В случае перевода педагогического работника на другую педагогическую должность по инициативе работодателя в связи с производственной необходимостью за работником сохраняется оплата труда.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудового договора с работниками в соответствии с п.2. ст.82 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности, список сокращаемых работников и должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст.373 ТК РФ);

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставлять свободное от работы время до одного дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы, с сохранением заработной платы;

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.82 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2. ст.82 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома;

4.1.4. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работникам с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным (при наличии двух или более иждивенцев);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от работы;
- лицам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), за исключением лиц, находящихся на льготной пенсии.
- проработавшим в данном учреждении более 10 лет;
- одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденным представителям первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж не менее одного года.

4.1.5. О предстоящем увольнении в связи с сокращением работодатель предупреждает работника под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ). С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двух месяцев со дня предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.1.6. При проведении мероприятий по сокращению, руководитель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу, соответствующую квалификации работника.

4.1.7. При расторжении трудового договора в связи с сокращением увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (ст.178 ТК РФ). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.1.8. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: сохранение очереди на получение жилья в учреждении, возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно – оздоровительных, детских учреждений (и другими дополнительными гарантиями);

4.1.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю и включает учебную, воспитательную и другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Выполнение педагогической работы характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы учителем осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. Нормируемая

часть рабочего времени учителя включает проводимые уроки и короткие перерывы (перемены) между ними.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. При составлении расписания учебных занятий работодатель, по возможности, может исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы («окна»), которые не являются рабочим временем учителя. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена, Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается, не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

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

5.10. Разделение рабочего времени на части производится работодателем на основании локально – нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа профсоюза и профсоюзной организации ст.ст.371, 372 ТК РФ в соответствии со ст.105 ТК РФ.

5.11. Время осенних, зимних, весенних, 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 руководителем. 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 каникулярное время педагогический, учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению работ по благоустройству территории школы и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.

5.14.2. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.15. По письменному заявлению работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого устанавливается соглашением сторон в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями, время отдыха для других работников устанавливается

Правилами внутреннего распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.17. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.18. Каждый педагогический работник не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года.

6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер заработной платы работников учреждения состоит из: ставки заработной платы, оклада (должностного оклада); выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера.

Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путём произведения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе - фиксированный размер оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

С учётом специфики работы в учреждении предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам):

педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных учреждениях - 1,2.

6.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 30 числа – за первую половину месяца, 15 числа следующего за отчетным месяцем – за вторую половину. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный работником в письменном заявлении счет в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы. При невыполнении, по независящим от учителей причинам, объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится. За время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий по санитарно – эпидемиологии, климатическим основаниям, оплата производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены занятий по указанным выше причинам.

6.4. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в ночное время.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах.

6.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 50 процентов часовой ставки (оклада).

6.6. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий

праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.7. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

6.8. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.9. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период задержанной суммы.

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам.

6.10.2. Установление систем оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда производить с учетом мнения выбранного профсоюзного органа.

6.10.3. За совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам.

Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора.

6.10.4. За время простоя по вине работодателя, если работник письменно предупредил о начале простоя оплачивать в размере 2/3 средней заработной платы работника.

6.10.5. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст.234 ТК РФ):

-незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;

-задержки работодателем трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной формулировки причины увольнения.

6.11. При возложении на учителей обязанностей по обучению детей на дому, в соответствии с медицинским заключением, а также по

проведению занятий с учащимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе учебные часы на эти цели включаются в нагрузку на общих основаниях.

6.12. Почасовая оплата труда учителей производится за часы выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения изменений в тарификацию.

При временном замещении отсутствующих учителей производить также соответствующую оплату за проверку тетрадей и классное руководство.

6.13. Рекомендовать руководителям образовательных учреждений при нормировании труда уборщиков служебных помещений использовать норму расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 квадратных метров убираемой площади, но не менее 0,5 единиц должности на учреждение.

6.14. Размер вознаграждения за классное руководство устанавливается с учетом количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать в установленном порядке предоставление льгот на оплату жилья и коммунальных услуг педагогическим работникам в соответствии с законодательством.

7.2. Оказывать материальную помощь работникам учреждения.

7.3. Обеспечивать работников бесплатным пользованием библиотечными фондами, компьютерной техникой в образовательных целях и с целью повышения квалификации.

7.4. Членам комиссий по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.5. Лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовку коллективного договора по предложению сторон, освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до 3 месяцев или предоставлять им дополнительно к отпуску до 3 дней.

7.6. При направлении работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность, производить оплату в размерах, предусмотренных ст. 168 ТК РФ.

7.7. Обеспечивать работников транспортными услугами с оплатой только стоимости топлива.

7.8. Члены профсоюза имеют право на бесплатную юридическую консультацию и защиту прав и интересов с предоставлением бесплатного адвоката из Республиканского комитета профсоюза работников образования и науки.

7.9. Предоставлять работникам гарантии при прохождении диспансеризации, предусмотренные ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно:

- работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8. ОХРАНА ТРУДА

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. ст. 219, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в сроки, установленные законом.

При несоответствии рабочих мест требованиям охраны труда по результатам специальной оценке разработать и реализовать план мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время административного приостановления деятельности учреждения органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.9. 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 2/3 среднего заработка.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

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

8.12. Совместно с профкомом обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, создание в учреждении комитета (комиссии) по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета или иных представителей работников.

8.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

8.15. Оказывать беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. В случае отстранения от работы работника, который не прошел периодический медосмотр не по своей вине, производить оплату за все время отстранения, как за простой (ст.157 ТК РФ).

8.17. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности. Первые три дня нетрудоспособности оплачиваются за счет работодателя.

8.18. Предоставлять возможность приобретения путевок на лечение и отдых работников и их детей.

8.19. При переводе работника по состоянию здоровья на другую нижеоплачиваемую работу сохранять за ним его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода (ст.182 ТК РФ).

8.20. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.21. Предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.22. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссий по охране труда профкома по 40-часовой программе в рабочее время с сохранением среднего заработка.

8.23. Освобождать членов комитетов и уполномоченных по охране труда с сохранением среднего заработка на время обучения по вопросам охраны труда. Предоставлять уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

8.24. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.25. Сверхнормативные льготы за счет профсоюзных средств распространяются только на членов профсоюза.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

9. Работодатель обязуется:

9.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД в порядке, определенном (ст. 371, 372 ТК РФ).

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производить с учетом мотивированного мнения профкома.

9.4. Предоставлять профкому в бесплатное пользование 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, служебным транспортом.

9.5. Обеспечивать 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 профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. За счет средств надтарифного фонда учреждения производить ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 25% (ст.377 ТК РФ).

9.7. Освобождать 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 мероприятий.

9.8. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим КД. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2 под «б» пункта 3 и пункта 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.9. Предоставлять профкому по его запросу информацию по необходимым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения, учитывая закон о защите персональных данных.

9.10. Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. С учетом мнения профкома рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст.82,374,376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования (ст.ст.144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.ст.159, 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение ПВТР (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (расписания занятий) (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- установление размера повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

9.12. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение профкома.

9.13. Предоставлять руководителю первичной профсоюзной организации или его представителям возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.14. Обеспечивать содействие деятельности профсоюзной организации и ее органов со стороны органов управления организацией.

9.15. Предоставлять возможность профкому и его комиссиям, уполномоченному по охране труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

9.16. В недельный срок сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

9.17. Предоставлять председателю первичной профсоюзной организации школы свободный от учебной нагрузки день в неделю для ведения профсоюзной документации и работы по социальной защите работников.

9.18. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профсоюза, несут ответственность в соответствии с федеральным законодательством (ст.378 ТК РФ).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с нормами ФЗ «О профессиональных союзах, их права, их деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших профком представлять их интересы и перечисляющих денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

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

10.3. Участвовать в работе комиссий по расходованию фонда заработной платы учреждения.

10.4. Участвовать в работе комиссий по правильному ведению и хранению трудовых книжек работников, следить за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. По требованию профкома работодатель обязан применить меры дисциплинарного воздействия к руководящему работнику вплоть до увольнения в случаях, когда факт нарушения трудового законодательства подтвердился (ст.195 ТК, часть вторая пункта 2 статьи 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях»).

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

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по охране труда контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по временной нетрудоспособности.

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

10.9. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации работников, оценке условий труда, осуществлять контроль за состоянием охраны труда.

10.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза и прочим работникам в соответствии с порядком выплаты материальной помощи (Приложение № 2).

10.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривать в 30-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

11.6. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению, применению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания, согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу, в размере и порядке, которые устанавливаются федеральным законом (ст.54 ТК РФ).

11.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу 09 января 2020 года и действует до 08 января 2023 года.