


Первичная профсоюзная организация
Председатель профсоюзного комитета
Попонина Е.Г. 
«10» августа 2020 года

МКОУ АГО «Бакряжская СОШ»
Ио директора
Яговкин Ю.А. 
«10» августа 2020 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2020 - 2023 гг.

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Ачитского городского округа
«Бакряжская средняя общеобразовательная школа»

Утверждён на собрании (конференции) работников,
протокол № 1 от «10» августа 2020 г.

Зарегистрировано
государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Красноуфимский центр занятости»
« 25 » 08 20 20 г.
Запись за № 25-к



Оглавление.

I.	Общее положение.....	стр. 3
II.	Трудовой договор.....	стр. 4
III.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	стр.5
IV.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	стр. 5
V.	Рабочее время и отдых.....	стр.6
VI.	Оплата и нормирование труда.....	стр. 8
VII.	Социальные гарантии.....	стр. 9
VIII.	Охрана труда и здоровья.....	стр. 9
IX.	Гарантии профсоюзной деятельности.....	стр. 10
X.	Обязательства профкома.....	стр. 11
XI.	Контроль выполнения коллективного договора.....	стр. 12
XII.	Приложения.....	стр.13

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Ачитского городского округа «Бакряжская средняя общеобразовательная школа»

1.2. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТКРФ), Конституции РФ, законов иных нормативных актов о труде, действующих на территории РФ, ФЗ: «О порядке разрешения трудовых споров», «О занятости населения Российской Федерации», «Об образовании», на основании областных законов «О защите трудовых прав граждан на территории Свердловской области», «О регулировании оплаты труда в Свердловской области», «О социальном партнёрстве в Свердловской области», Указа губернатора области «О развитии социального партнёрства Свердловской области».

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: руководитель учреждения в лице директора именуемый далее работодатель и работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профкома.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30,31 ТКРФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Изменения и дополнения в коллективном договоре в течение срока его действия принимаются и проводятся по взаимному согласию сторон, подписавших договор, утверждаются на общем собрании работников ОУ и оформляются протоколом.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления (ст. 36 ТКРФ).

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания с 10.08.2020 года по 09.08.2023 года (ст. 43 ТК РФ.) и действителен в течение 3-х лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

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

2.3. При приёме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными ФЗ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласию сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливаются работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программе, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. Учебная нагрузка учителя, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.8. По инициативе работодателя допускается изменение только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда: изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д., при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.9. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения профкома на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников один раз в 3 года.

3.4.2. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

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

3.4.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по её результатам устанавливать работникам разряды оплаты труда, соответствующие полученным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации ОУ - не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2, ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов 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 и сокращением численности или штата, производить с учётом мнения профкома. (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), работники имеющие большой стаж в данном учреждении; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года.

4.1.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, при сокращении численности или штата (ст. 178 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.2. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников-членов профсоюза на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТДЫХ

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется;

-правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учётом мнения профкома. (Приложение № 1);

- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утверждённым работодателем с учётом мнения профкома (по согласованию);

- графиком сменности, составленным работодателем с учётом мнения профкома (по согласованию) и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ)

5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенными на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц,

осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, учетом сменного графика работы, не допускающего перерывов между занятиями свыше 60 минут.

5.6. Работа в выходные и не рабочие 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, с последующей оплатой в двойном размере.

5.7. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха во время, не нарушающее учебного процесса. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в обычном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.8. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, согласно ст. 123 ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещён 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.

5.10. Продолжительность отпуска педагогических работников составляет 56 календарных дней (ст. 115, 291 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

5.11. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными и опасными условиями труда: от 3 до 6 дней;

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

- при рождении ребёнка в семье - до 2 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 2 дней;
- на похороны близких родственников - до 2 дней;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- работающим пенсионерам по старости – 14 дней;
- председателю профкома -1 день в месяц;
- в связи с юбилейной датой 50–летие и более – 1 день;

Без сохранения заработной платы:

5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.14. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей

ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. 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.

5.15. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск предоставляется на основании Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644.

5.16. Женщинам, ушедшим в отпуск по беременности и родам и уходу за ребёнком до достижения возраста 3-х лет, сохраняется ранее установленная учебная нагрузка. (ст. 255 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. Для проведения сельскохозяйственных работ частного характера всем работникам, по их заявлению, предоставляется один день без сохранения заработной платы.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию (с учётом мнения) профкома.

6.1.2. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии с ст. 162 ТК РФ.

6.1.3. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись не позднее 1 октября.

6.1.4. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.

6.1.5. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 6 и 21. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Работодатель обязан извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы подлежащей выплате.

6.1.6. Школьная учебная нагрузка неполная или превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости.

6.1.7. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии или исполняющему

обязанности временно отсутствующего, без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст.157 ТК РФ).

6.1.8. Производить выплату доплат и надбавок в соответствии с Положением о порядке выплаты доплат и надбавок (Приложение 3).

6.1.9. Осуществлять премирование работников в соответствии с Положением о порядке введения доплат и надбавок (Приложение 2).

6.1.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142, ч. 2 ТК РФ). Эти дни не являются прогулом, оплате не подлежат.

коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель образовательного учреждения.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья. 6.1.11. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего

7.2. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств.

7.3. Выделяет на празднование, в том числе внебюджетных источников, с учётом мнения (по согласованию) профкома юбилеев (50, 55, 60, 65 и далее) премию в размере от 1000 до 3000 рублей.

7.4. Ходатайствовать перед УО о награждении Почётной грамотой УО, Главы АГО, Законодательного собрания Свердловской области, Губернатора и грамотами Минобрнауки РФ.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм. Обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране труда и улучшению безопасности труда.

8.2. Проводить, под роспись, инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей. Организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим, со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу.

8.3. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

- 8.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 8.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровью, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить простой, возникший по этой причине в размере среднего заработка.
- 8.6. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.
- 8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должен входить председатель профсоюзного комитета.
- 8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.10. Осуществлять, совместно с профкомом, контроль условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.
- 8.11. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.
- 8.12. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.13. Обеспечить наличие медикаментов, необходимых для оказания первой помощи работникам и обучающимся.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника в коллективе.
- 9.2. Профком осуществляет контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2 подпункту б п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, а также расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

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

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

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учётом мнения профкома (по согласованию) рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК-РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113ТКРФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ); утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК) РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ)
- условия об обязательном участии профкома в решении вопросов, связанных с увольнением работников, членов профкома по (п.8 ч.1 ст.72 ТК РФ).

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2. Осуществлять контроль правильности расходования заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

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

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт работников нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования.

10.7. Осуществлять контроль правильности и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальная оценка условия труда, охране труда и других.

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

XI. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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 реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора, его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Конфликтная комиссия рассматривает в 3-х дневные сроки все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленные законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, целью предупреждений использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет с 10 августа 2020 года по 09 августа 2023 года.

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

11.9. Работодатель несёт ответственность за неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством РФ.