

Директор

МБОУ СОШ № 24

Д.В. Чуркин

2022 г.

Председатель ППО

МБОУ СОШ № 24

М.Н. Фетисова

«29» 12 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 24

с 20.01.2022 по 19.01.2025

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 20723
от 20.10.2022

Предыдущий коллективный договор
действовал по 28.12.2021г.

г. Новочеркасск

2022 г.

ПРОТОКОЛ № 33

Общего собрания по МБОУСОШ № 24

От 29.12.2021

Присутствовало 49 человек

1. Утверждение коллективного договора на 2022-2025 год (ы)

Слушали : председателя профсоюзной организации Фетисову М.Н.

Предлагается на Ваше рассмотрение коллективный договор в следующей редакции:

Разделы:

1. Общие положения;
2. Гарантии при заключении , изменении и расторжении трудового договора;
3. Рабочее время и время отдыха;
4. Оплата и нормирование труда;
5. Социальные гарантии и льготы;
6. Охрана труда и здоровья;
7. Гарантии профсоюзной деятельности;
8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации;
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка,
2. Положение об оплате труда;
3. Положение о премировании работников;
4. Соглашение по охране труда и технике безопасности
5. Список профессий, подлежащих ежегодному медицинскому осмотру.

Постановили: Принять и утвердить коллективный договор на 2022-2025 год(ы) в целом.

Голосовали единогласно.

Председатель профкома

М.Н. Фетисова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду Минтруд
(указать наименование органа)

Регистрационный № 4728 от 22 октября 2022 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____
(должность, ф.и.о. и подпись)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ СОШ №24.

(наименование образовательной организации)

1.2. Основой для заключения коллективного договора является Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон субъекта РФ о социальном партнерстве¹;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Чуркина Дмитрия Владимировича (далее – работодатель);

(Ф.И.О.)

работники образовательной организации в лице их представители – первичной профсоюзной организации в лице Председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Фетисовой Мариной Николаевны.

(Ф.И.О.)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

¹ Установим здесь в занесе по тексту изданного положения, предложенное в качестве варианта правового

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения собственника образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.8. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. 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 (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 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.

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2023 год включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут

увещать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенными сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному

сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с фактическим, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (до 55 лет для назначения страховой пенсии по старости);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, нехватка времени для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 7 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять заhim место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд) к месту обучения и обратно, проживанием в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – по Ростовской области

100 рублей – за пределы Ростовской области

2.2.15. Предоставлять тарифные и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренным главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими

высшим трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также установленный режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю.

В зависимости от должности и специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы рабочего педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и установление ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения функций педагогического работника образовательной организации, допускается только в случаях, когда по принципам, связанным с изменением основных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества часов (групп) продолженного дня), определенные сторонами трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является основной работой, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в школе. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, установленного в п. 3.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за единицу изработленной плети, устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до начала учебного года в очередной отпуск.

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим работникам. На период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.11. Продолжительность рабочей недели **пятидневная с двумя выходными днями** в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Выходными выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом возможного использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

рабочее время учителей в первом учебных занятий определяется начальником занятий и выполнением всего круга обязательств, которые возложены на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными отпускаемыми педагогическими работниками, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя проводят педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах предусмотренной части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий неполнометельный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им производительности рабочего времени.

3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее запланированных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, предусмотренных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.16. Привлечение работников организаций к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, производится только по письменному распоряжению работодателя с письменного

работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи, время и продолжительность которого определяются в установленном внутреннем трудовом распорядке образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается; возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками находящимися в специально отведенном для этой цели помещении).

3.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с установленностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется согласно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позже, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК РФ.

3.20. В соответствии с законодательством работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.21. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате

законом отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска раньше, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 9 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с начала рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, данного право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (... З. Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. постановлением СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.23. Стороны договорились о предоставлении работникам ~~бюджетной~~ организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в ~~следующих случаях:~~

- пребывания детей работником – 3 календарных дней;
- присоединения работника – 3 календарных дня;
- визитов близких родственников – 3 календарных дня;

3.24. Исполнение среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.25. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам ~~неизвестностью~~, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.26. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, установленные работнику, в следующих случаях:

- работником воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в результате ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении долгей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с временем военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые двадцать лет профессиональной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке политической политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (пункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
3.28.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, согласованных, локальных нормативных актов, а также коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.28.2. Присоединять работодателю мотивированное мнение (вариант: замечание) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением установленного порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Датами выплаты заработной платы являются: 22 число текущего месяца и 22 число следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с

указанием:

- в составных частях заработной платы, причитающейся ему за прошлый период;

размеров этих сумм, начисленных работнику, в том числе льготной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику:

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

4.2. Заработка платы исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в неблагоприятных, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные доплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, занесование в личную карточку и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней со времени выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право прекратить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно выполнившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработка за весь период задержки, а также средний заработка за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, начиная с 15-го числа, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в день сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым законодательством, осуществляется при наличии следующих оснований при назначении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей комиссией:

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в государственной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания высшим органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня присуждения Министерством образования и науки Российской Федерации звания и надаче диплома;

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.7. Работникам, награжденным заслуженными наградами (в т.ч. заслуженными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими званиями) выплачивается ежемесячная надбавка (дотация) в размере 10% заработной платы должностного оклада).

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки труда, ~~и определения рабочих мест~~ в повышенном размере по ~~таким же~~ с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении №2 к настоящему ~~договору~~ договору устанавливаются конкретные лиффецированные ~~статьи~~ повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом максимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на ~~таким же~~ вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ~~статьей 147 ТК РФ~~ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с вредными и опасными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования № 55 от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ~~таким же~~ заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в ~~нормальном~~ размере.

4.9. Компетенцию образовательной организации по установлению ~~зарплаты~~ выплат стимулирующего характера реализовывать через ~~установленные~~ пункты коллективного договора²:

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на ~~поддержание~~ работников, что фиксируется в локальных нормативных актах ~~об организации труда~~ образовательной организации.

4.11. В период отчёта учебных занятий (образовательного процесса) для ~~поддержания~~ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим ~~условиям~~, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.12. Штаты организаций формируются с учетом установленной ~~рабочей~~ наполняемости классов. За фактическое превышение количества ~~рабочих~~ воспитанников в классе, устанавливаются соответствующая ~~плата~~ как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или ~~изменении объема выполняемой работы~~ (статья 151 ТК РФ). Минимальные ~~зарплаты~~ устанавливаются приложением №2 к коллективному договору.

4.13. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим ~~персоналом~~ образовательной организации производится также и в ~~нерабочий~~ период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

² Пункт, подзаголованный в 4.11 настоящего члена коллективного договора может уточняться при следствии конкретизацию средства на компенсацию выплаты руководителям ~~руководителям~~ образовательных организаций.

5.2. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих

- при изменении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (ст. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при вынужденном в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при замещении работы с обучением (ст. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.3.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного страхования РФ.

5.3.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имеющейся квалификационной категории по заявлению педагога.

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком:

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Трудового закона «Об образовании в Российской Федерации»;

5.3.4. Хозяйствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении суда на его строительство (строительство).

5.3.5. Ежегодно отчислять в первую профсоюзную организацию средства в размере 1% от заработной платы работников на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на чистые и безопасные условия труда, применение современных средств безопасности труда, предупреждающих профессиональный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (может являться приложением к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при осуществлении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предпринимательские меры по улучшению условий и охраны труда производственного гравитизма в соответствии с приказом министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований по охране труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборчими органами первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. С 1 января 2014 года Федеральными законами от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» вместо процедуры проведения аттестации рабочих мест по охране труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда установленна единая и обязательная для всех работодателей процедура специальной оценки условий труда.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, установленными государственными нормативными требованиями охраны труда, в соответствии с приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними актуальных (должностных) и среднего заработка.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом профсоюзной организации комиссию по охране труда для

~~Возложение контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением требований по охране труда.~~

~~6.3. Оказывать содействие техническим (главным техническим) методом труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, ~~назначенным~~ (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае обнаружения ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.~~

~~6.4. Работники обязуются:~~

~~6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.~~

~~6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, правилам по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.~~

~~6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет заработка работодателя.~~

~~6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.~~

~~6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении симптомов другого профессионального заболевания (отравления).~~

~~6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае выявления на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты по устранению выявленных опасностей сокращением за это время средней заработной платы.~~

~~6.6. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения ежегодно негативных последствий распространения эпидемии для общественного и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении комиссии по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку работников с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка риска заражения и поведенческого риска в отношении иммунодефицита ВИЧ»~~

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

~~7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских~~

взносы из заработной платы работников, являющихся членами, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы в взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное начисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы членов первичной профсоюзной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации помещение как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, хранения документов, а также предоставить возможность информировать о деятельности в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности помещения, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и инструментов, инвентаря, движимой техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять техническое содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации помещения;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

738. Не допускать ограничения гарантированных законом социальными и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм дискриминации в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и профсоюзной деятельностью.
739. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда заработка, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
74. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
- участия членов первичного коллектива выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
 - представления (письменного), при принятии решений руководителем первичной профсоюзной организации по вопросам, определенным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
75. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок оплаты труда в организациях (статья 144 ТК РФ);
 - принятие проекта внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 113 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и временных отменах образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, педагогическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - разработка форм подготовки работников и дополнительного образования работников, перечень необходимых знаний и способностей (статья 196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной отчетности условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в образовательной организаций (статья 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по регулированию споров между образовательными учреждениями;

- принятие локальных нормативных актов организации, нарушающих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

- 7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работающими членами Профсоюза, по следующим основаниям:
- снижение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе квалификации, подтвержденной результатами (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - непрекратное неисполнение работником без уважительных причин обещаний, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - совершение в течение одного года грубое нарушение устава организации, нарушающей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, должностного преступка, несовместимого с продолжением давней работы (часть 1 статьи 81 ТК РФ);
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с применением физического насилия над личностью обучающегося, учащегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению орденами, медалями и иными знаками (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за тренерские и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 134 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- предоставление премиальных выплат и использование фонда работников (статьи 135, 144 ТК РФ);

Прием локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового законодательства, определяемых работодателем с учетом мотивированного мнения органов первичной профсоюзной организации, определяет в № 3 настоящему коллективному договору.

7.8. С прекращением согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

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

- 2.9.** С предварительного согласия вышестоящего выборного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в случае осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его увольнения по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 1 статьи 81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы недостаточной квалификации, подтвержденной результатами (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причинных обстоятельств, если он имеет дисциплинарное взыскание (часть 1 статьи 81 ТК РФ).

- 2.10.** Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также представителей профсоюза. Президентов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 4 ТК РФ).

В время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, с освобождением от основной работы, на его место назначается временный работник по договору, заключенному на определенный срок, для временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев увольнения за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации в состав комиссий образовательной организации по тарификации

педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

 - Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, гарантиях деятельности».
 - Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они не являются выборным органом первичной профсоюзной организации их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из штаты на счет первичной профсоюзной организации.
 - Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его органами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов нормы трудового права.
 - Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения записей работников, за своевременность внесения в них записей, в при установлении квалификационных категорий по результатам работников.
 - Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
 - Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в трудовых спорах и в суде.
 - Осуществлять контроль за правильностью и своевременность предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 - Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников образовательной организации, проводимой в целях соответствия занимаемой должности.
 - Принимать участие в аттестации работников образовательной организации в соответствии занимаемой должности, делегируя представителя аттестационной комиссии образовательной организации.
 - Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членской профсоюзной организацией членских профсоюзных взносов.
 - Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности профсоюзных органов.
 - Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-бытовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.
 - Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

4.15. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представления к работников образовательной организации.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. СВЕДЕТЕЛЬСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

5. Стороны договорились:
6. Собственно разрабатывать ежегодный план мероприятий по настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно на общем собрании работников о его выполнении.
7. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания договора направляет его в орган по труду (уполномоченный на регистрацию).
8. Рассказать условия коллективного договора работникам профсоюзной организации.
9. Представлять сторонам необходимую информацию в целях осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (в условиях, определенных сторонами).

Представитель:

Генеральный директор
первой профсоюзной
организации



От работников:

Председатель
первой профсоюзной
организации


Фелисова М.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

29 12 2022 г.