

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
« Малокударинская СОШ»
с. Малая Кудара, Кяхтинский район, Республики Бурятия

на 2022 – 2025 годы

От работодателя:

И.о. директора
МБОУ «Малокударинская СОШ»



Емельянова С.А.
(Ф.И.О. должность и подпись)
председателя ПК)

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ «Малокударинская
СОШ»

Игумнова Н.Н. Игумнова

(Ф.И.О., выборная должность и подпись)



Захарова В.В.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Малокударинская средняя общеобразовательная школа».

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 интересов работников общеобразовательного учреждения (далее « Учреждение») 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным, и территориальными соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя первичной профсоюзной организации- председателя профкома Игумновой Н.Н (далее - «Профком»);
- работодатель в лице его представителя - и.о директора Емельяновой С.А

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы по взаимоотношению с работодателем (ст.30.31. ТК. РФ)

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

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

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с " 27"октября 2022года по " 27"октября 2025год

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка
- 2) положение об оплате труда работников
- 3) соглашение по охране труда
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечения специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) Положение распределения надтарифного фонда оплаты труда;
- 9) Положение о премировании работников
- 10) Положение о порядке и условиях установления надбавок за стаж непрерывной работы;
- 11) Другие локальные нормативные акты.

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком (согласно ст.53 ТК РФ):

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов:
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ.и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре:
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию:
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ.

Не допускать экономически не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушении правовых гарантий работников при реорганизации, изменении организационно-правовых форм учреждения.

Совершенствовать механизм социального партнерства между работодателем и профсоюзом на основании коллективного договора в решении вопросов оплаты труда, повышении квалификации, условий и охраны труда работников школ.

Принимать согласованные и оперативные меры по своевременной выплате заработной платы, в том числе отпускных, компенсационных выплат работникам школы.

Способствовать обеспечению учета мнения всего трудового коллектива МБОУ «Малокударинская СОШ» при принятии решения об изменении организационно-правовой формы учреждения.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Принимает меры по недопущению приватизации зданий МБОУ «Малокударинская СОШ».

Не допускает изъятия и использования учреждения не по назначению.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

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

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.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК. РФ, или иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.73 ТК. РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 73 ТК. РФ)

Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работником в соответствии с «п.66» Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объём 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. 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.

При установлении учителем, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное общеобразовательное

учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями. При выходе из отпуска по уходу за ребенком, учителю восстанавливается прежняя нагрузка за исключением случаев сокращения часов по учебным планам или изменение числа классов комплектов.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон:

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (п.6 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- 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 течении календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпунктах «б» случаях изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями 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 и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных 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 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.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

Работодатель обязуется:

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

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 5 лет.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы(ст. 187 ТК РФ).

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

Организовывать проведения 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 комиссией.

V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а тех случаях которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК.РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, списков сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

В случае массового высвобождения работников по (п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ), предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

Стороны договорились, что:

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

- одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста).

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178-180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения (приложение № 1).

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

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и «Уставом».

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 (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При составлении расписаний учебных занятий необходимо сократить количество «окон» до минимума:

- при нагрузке педагога от 18 до 24 часов не более 2 «окон» на учебную нагрузку;
- при нагрузке педагога от 24 часов до 30 часов – не более 3-х «окон» на учебную нагрузку.

Перерыв между сменами считается личным временем учителя.

При отказе педагога от нагрузки после распределения часов и составления расписания, исходя из своих интересов, расписание остается неизменным, если это затрагивает изменение расписания других учителей.

Объем учебной нагрузки установленный учителю в начале учебного года не может быть изменен по инициативе работника.

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

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

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

В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового 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».

Работодатель школы не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, в учебное время.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

В каникулярное время учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др), в пределах установленного им рабочего времени.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным 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 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.

Всем работникам гарантируется основной отпуск – 28 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с ФЗ № 4520-1 от 19.02.93 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» ст.14 (в редакции 29.12.2004 г.)

Педагогическому работнику предоставляется гарантированный отпуск в размере 56 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с ФЗ № 4520-1 от 19.02.1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» ст. 14 (в редакции 29.12.2004 г.)

Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ)

Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы и с предоставлением отгулов в каникулярное время лицам:

- при рождении ребенка в семье – 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- родителям, женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при несении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службы – 3 календарных дня;
- работающим инвалидам – 2 календарных дня;
- членам профкома – 1 календарный день;
- при отсутствии в течение учебного года – дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;
- с юбилеем работника – 2 календарных дня;

Без увеличения фонда оплаты труда

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

Общим выходным днем является воскресенье.

Время для перерыва и отдыха и питания, а также графика дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

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.

VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В связи с вступлением в эксперимент по новой системе оплаты труда с 01.09.2007 г. Оплату труда проводить по методике формирования системы оплаты труда и стимулирование работников муниципальных образовательных учреждений. Правовым основанием Методики статьи 29,41 Закона РФ «Об образовании» ч.2 ст.26.14 федерального закона от 06.10.1999.№ 184-ФЗ.

Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год в соответствии с региональным расчетом по душевым нормативам, поправочным коэффициентом и утверждается сметой. Органами местного самоуправления могут быть установлены нормативы финансирования муниципальных образовательных учреждений за счет средств местных бюджетов (за исключением субвенций, предоставляемых из бюджетов субъектов Российской Федерации) (ст.41 ФЗ РФ «Об

образовании»). Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 134 ТК РФ).

Орган местного самоуправления (учредитель образовательного учреждения) централизует часть ФОТ для формирования централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления, в котором учитывается

-результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах

Оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени;

-результаты итоговой и государственной аккредитации образовательного учреждения, соблюдения лицензионных условий;

-Физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

-количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися образовательных учреждений;

Количество обучающихся, отчисленных из образовательных учреждений до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях или организациях;

-участие образовательного учреждения в районных (городских) областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

Остальная часть ФОТ направляется образовательному учреждению.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные дни и праздничные дни сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения (ст.135 ТК РФ)

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатель, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), и младшего обслуживающего (лаборанты, завхоз и др.), персонала образовательного учреждения. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда ; фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год ; фонд оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год. Оплата труда работников образовательного учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из общей части и специальной части. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности, обучающихся в классах.

Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую образовательным учреждением при исчислении заработной платы, а соответственно, и в стоимость бюджетной образовательной услуги входят аудиторная и неаудиторная занятость. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала осуществляющего учебный процесс, включает в себя:

* выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ Либо нормативными актами субъекта РФ;

- Участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации
- Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями; проведение уроков и подготовка к ним; проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, обучение детей-инвалидов на дому;
- Формирование наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам. Осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, методическая работа, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).
- Дополнительная нагрузка педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением;
- Содержание, наличие большого количества источников (например: литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятные условия для здоровья педагогов (например, химия, физика, биология), возрастные особенности учащихся (начальная школа);
- Специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития и учет вклада её в реализацию предмета.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включаетв себя:

*выплату предусмотренные действующей системы оплаты труда (доплаты за наличие ученой степени, почетного звания «заслуженный работник «в сфере образования, государственных наград и т. д.)

Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации, критериями для осуществления данных выплат могут являться:

* качество обучения и воспитания учащихся

* уровень социальной адаптации учащихся

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяется в локальных правовых актах образовательного учреждения.

Зарплата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда. Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в

зависимости от количественных показателей образовательного учреждения (контингент учащихся, количества работников, наличие компьютерных классов и т. д.)

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и оснований произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 136 ТК РФ) Заработная плата выплачивается работнику. Как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа расчетного месяца, а вторую половину месяца - 5 числа месяца, следующего за расчетным согласно отработанному времени. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня до его начала (ст. 136 ТК РФ) При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то отсутствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ). Заработная плата работников образовательного учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных 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 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

«Порядок назначения и осуществления дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам»:
Настоящий Порядок определяет порядок назначения и осуществления дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МБОУ Малокударинская СОШ" за счет бюджетных ассигнований из федерального бюджета.

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника образовательного учреждения, с его письменного согласия, на основании приказа.

Назначение классных руководителей рекомендуется осуществлять одновременно с распределением учебной нагрузки на новый учебный год, с учетом:

- преимущества осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- определения кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- возможности отмены дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству

Классное руководство в случае необходимости, может осуществляться

руководителями и другими работниками образовательного учреждения, ведущими занятия в данном классе.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (далее ежемесячное денежное вознаграждение) педагогическому работнику составляет 5000 рублей в месяц за каждый класс. На ежемесячное денежное вознаграждение начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 316, 317 Трудового кодекса РФ и статьями 10,11 Закона РФ от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе – комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

В случае длительного (не менее месяца) отсутствия педагогического работника, осуществляющего классное руководство и возложения обязанностей классного руководителя на другого педагогического работника, начисление ежемесячного денежного вознаграждения производится пропорционально времени исполнения обязанностей отсутствующего педагогического работника с установлением ему соответствующих дополнительных выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

В случае недостаточного количества педагогических работников на одного педагогического работника, с его письменного согласия, может быть возложено классное руководство в двух классах.

Педагогическому работнику, осуществляющему функцию классного руководителя одновременно в двух и более классах, ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается в установленном размере за каждый класс, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику. Ежемесячное денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Ежемесячное денежное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с п. 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка начисления средней заработной платы», в т.ч. при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и

родам, отпусков (ежегодных основных, удлиненных, дополнительных, в связи с обучением), компенсации за неиспользованный отпуск, а так же при сохранении среднего заработка при получении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации).

В случае изменения системы оплаты труда работников образовательного учреждения, уменьшения части должностного оклада, установленного за выполнение обязанностей классного руководителя в абсолютных рублях, не допускается

Нормирование труда

Наполняемость классов (групп) установлена локальным актом учреждения, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда начисляется из установленной ставки заработной платы.

Работодатель обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться и в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы (ст. 234).

Учителям, которым не может быть обеспечена полная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работы в следующих случаях: учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям специалистам.

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

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

Работодатель: При выходе на пенсию работника предусматривает выдачу единовременного пособия в размере среднего заработка из фонда доплат и надбавок.

С целью закрепления кадров молодых специалистов при оформлении на работу выделяет безвозмездно единовременное пособие (п.7-4 Соглашение – РУО и РК профсоюза)

Добивается предоставления оплачиваемых квотных мест в высшие учебные заведения детям работников школы по возможности.

Работникам, награжденным ведомственными наградами РФ и Республики Бурятия устанавливает надбавки из фонда доплат и надбавок (Соглашение РУО и РК профсоюза работников образования г. Кяхты)

Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере согласно тарификации.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях

Организует в учреждении «общественное питание» (столовая).

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель

Проводит анализ травматизма, профессиональной, общей заболеваемости среди работников школы за прошедший год.

Разрабатывает на этой основе мероприятия по улучшению условий труда.

Организует в соответствии с положением проведения обучение работников по охране труда.

Проводит техническую экспертизу здания школы на соответствие его безопасности санитарно- гигиенических норм.

Обеспечивает бесплатное медицинское страхование, предусматривает финансирование медосмотров.

Возмещает причиненный работнику вред при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с ТК, основами законодательства по охране труда. Правилами возмещения работодателями вреда, причиненному работнику увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанными с использованием ими трудовых обязанностей.

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

Осуществляет контроль за прохождением медицинских осмотров.

Предоставляет:

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

Работникам, которые достигли 40 лет и более при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, в течение пяти лет до выхода на пенсию право на освобождение от работы на два дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка

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

Предусматривает на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда (приложение № 3), средства в сумме 0,1 % от фонда оплаты труда (ст. 15 Федерального Закона, ст.19 № 181-93 от 17.07.99 г. «Об основах охраны труда в РФ»)

Проводит в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией в течение 2022- 2025 годов.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасными методами и приемами выполнения работ, оказаний первой помощи пострадавшим.

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

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов и других материалов за счёт учреждения.

Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Обеспечивать соблюдения работниками требований, правил инструкций по охране труда.

Осуществлять совместно с профкомом, контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашений по охране труда.

Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда, в проведении контроля, за состоянием охраны труда в учреждении. В случаях выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Х. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ, ВЕДЕНИЯ И ХРАНЕНИЯ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК РАБОТНИКОВ

В целях обеспечения формирования и ведения сведений о трудовой деятельности в электронном виде работодатель в течение 2021 года осуществляют мероприятия по реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона), включающие:

- подготовку, принятие или изменение локальных нормативных актов (при необходимости) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии);

- внесение изменений (при необходимости) в соглашения и коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;" (Проект Федерального закона N 748684-7 "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде)" (ред., принятая ГД ФС РФ в I чтении 17.09.2019)

С 01.01.2020 все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде.

При приеме на работу в 2020 году сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.

Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную на бумаге. Если до 01.01.2021 года подобное заявление от сотрудника не будет получено, трудовая книжка в типографском исполнении будет выдана ему для личного хранения.

Начиная с 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге заполняться не будут.

Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

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

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

Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях предусмотренных законодательством, и настоящим Коллективным договором

Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявления работников.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации

денежные средства из заработной платы работника (ст. 33-377 ТК РФ) Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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 Профсоюзов, проводимых им семинаров, совещаниях и других мероприятиях.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренным законодательством и настоящим коллективным договором.

Работодатель за счет стимулирующей части производит ежемесячные выплаты председателю профкома.

Предусмотреть, что:

- работники избранные в состав профсоюзного комитета не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель ПК – без согласия районного комитета профсоюза работников образования;
- увольнение по инициативе работодателя, сокращение лиц, избранных в состав профсоюзных органов допускается лишь с предварительного согласия профкома школы, а председатель ПК с согласия районного комитета профсоюза;

Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономическому развитию учреждения.

Члены профкома включаются в состав комиссии в учреждении по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестация рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

Работодатель с учетом мнения профкома 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.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы(ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание, комиссий по охране труда (ст 218 ТК РФ)
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ)
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ)
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ)
- применение снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)

ХII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком предоставлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, вне бюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ),

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

Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников учреждения.

Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях похорон, рождения ребёнка, юбилея, свадьбы и в других случаях от 300 до 500 рублей.

Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в учреждении.

Содействовать оздоровлению детей работников образования, через оздоровительные, спортивные лагеря ежегодно.

Следить за правильным распределением средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

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

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

В случаях нарушения или невыполнения обязательств настоящего «Коллективного договора» виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Настоящий «Коллективный договор» действует не более 3 лет со дня подписания "27" октября 2022 года по "27" октября 2025 года.

Переговоры по заключению нового «Коллективного договора» будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

