

От работодателя
Директор МБОУ «Большекрепинская СОШ»
Т.В. Оноприенко

01 января 2020 года



От работников
Председатель ППО
В.М. Михно

01 января 2020 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

Родионово-Несветайского района

«Большекрепинская средняя общеобразовательная школа»

(МБОУ «Большекрепинская СОШ»)

с 01.01.2020- 31.12.2022 годы

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

Регистрационный № 12412/20-364
от 02.03 2019 г.

Заместитель министра

А.А.Харахашян



сл. Большекрепинская
Родионово-Несветайского района

2019 год

**Содержание
Коллективного договора:**

№	Наименование раздела	Страница
	Общие положения.	3
1.	Трудовые отношения.	4
2.	Обязательства работодателя по обеспечению занятости.	6
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.	7
4.	Режим труда и отдыха.	8
5.	Оплата труда и гарантированные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, нормирование труда.	11
6.	Улучшение условий охраны труда.	15
7.	Социальные гарантии, льготы и социальное страхование.	17
8.	Защита молодого специалиста.	19
9.	Свобода творчества.	20
10.	Гарантии деятельности профсоюзной организации.	20
11.	Ответственность за выполнение коллективного договора	21
12.	Разрешение споров по условиям, включённым в коллективный договор.	21
13.	Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.	22
14.	Заключительные положения.	22

Общие положения.

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 05 февраля 2018 года № 8-ФЗ, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель-

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Родионово-Несветайского района «Большекрепинская средняя общеобразовательная школа» (МБОУ «Большекрепинская СОШ») в лице директора **Онопrienко Татьяны Викторовны**, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профком», в лице **председателя первичной профсоюзной организации Михно Василины Михайловны**.

3. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

5. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности - ст. 212 Гражданского кодекса Российской Федерации) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

8. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации,

10. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

11. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

12. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания и действует в течение всего срока.

Раздел 1. Трудовые отношения.

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством.

Работодатель:

1.2. Обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.3. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

1.4. Обязуется обеспечить:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Ростовской области;
- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;
- информирование представителей работников по вопросам реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

1.5. **Профсоюзный комитет обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения работников;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
- представлять от имени работников-членов профсоюза и работников, уполномочивших ППО на представление своих интересов, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права, другие производственные и социально-экономические проблемы;

- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий выполнения коллективного договора (статья 41 ТК РФ);
- вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (статья 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза и работников, уполномоченных ППО на представительство своих интересов, в суде, комиссиях по трудовым спорам, трудового законодательства.

1.6. Работник обязуется

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- повышать свой профессиональный уровень;
- укреплять свое здоровье.

Раздел 2. Обязательства работодателя по обеспечению занятости.

Работодатель:

2.1. Признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

2.2. Обязуется не производить сокращение численности или штата работников, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде, чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель разрабатывает

мероприятия, позволяющие избежать или минимизировать количество сокращаемых рабочих мест.

2.3. Работодатель принимает на себя обязательство выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объемов работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по изменению режима работы организации, переобучению работников и т. д.

2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, другими мероприятиями, влекущие за собой сокращение рабочих мест осуществлять только в соответствии с действующим Уставом ОО с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.5. Работодатель обязуется предварительно, не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее чем за 3 месяца до принятия решения о сокращении численности или штата работников в письменной форме уведомлять орган первичной профсоюзной организации о возможном сокращении численности или штатов, предоставлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

2.6. Стороны договорились о том, что:

2.6.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации.

2.6.2. При расширении организации обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

2.7. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матерей;
- в семье которых один из супругов имеет статус безработного;
- женщины, имеющие детей до 14 лет или ребёнка инвалида до 16 лет.

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

2.9. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в т. ч. и повышение тарифов (окладов).

2.10. Все вопросы, связанные с сокращением численности штатов рассматриваются с предварительного уведомления профсоюзного комитета.

2.11. Члены коллектива обязуются выполнять положения Устава, выполнять распоряжения администрации, повышать качество образования,

соблюдать требования по охране труда, жизни и здоровья детей, ТБ, производственной санитарии.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.12. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя, в случаях установленных законодательством, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.13. Предлагать меры по социально-экономической защите работников;

2.14. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

3.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст.21 ТК РФ).

3.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд организации определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Работодатель обеспечивает право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности **не реже чем 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).

В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохраняется за ним место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачиваются ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы).

Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173-177 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором.

3.5. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий.

3.6. В целях, эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, **работодатель с учётом мнения представительного органа работников:**

3.6.1. Разрабатывает единый план повышения квалификации работников в учебных заведениях и доводит его до сведения работников.

3.6.2. Осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

3.6.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.6.4. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

3.6.5. Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между работником и работодателем.

3.6.6. Предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних профессиональных учебных заведениях, вечерних общеобразовательных школах дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

(Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника на основании его письменного заявления).

3.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза организации.

Раздел 4. Режим труда и отдыха.

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного), а также с учетом специфики работы.

4.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за должностной оклад для педагогических работников) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а

также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- учитель, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель - 18 часов;
- преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог-библиотекарь – 36 часов,;
- остальные сотрудники – 40 часов.
- для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю.

4.3. Привлечение к работе в сверхурочное время допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.4. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.5. Рабочее время учителя регулируется расписанием, в котором предусмотрено рациональное использование времени работника.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней, остальным сотрудникам 28 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх рабочих календарных дней.

4.7. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с составленным до начала календарного года графиком. (ст.123 ТК РФ).

4.8. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного) и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года.

4.9. Отдельным категориям работников, помимо отпуска, гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка - инвалида.

4.10. Ежегодный основной и дополнительный отпуска суммируются и по желанию работника с согласия руководителя организации могут предоставляться по частям в течение рабочего года.

4.11. Работники организации имеют право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ:

- одинокой матери (отцу), имеющей (ему) ребенка до 14-ти лет	- 14 дней
- имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет	- 14 дней
- имеющему ребенка-инвалида (инвалида с детства) в	- 14 дней

возрасте до 18 лет	
- для ухода за заболевшим членом семьи на срок	согласно медицинскому заключению
- в связи с бракосочетанием самого работника или его детей	3 дня
- в связи с похоронами близкого родственника	3 дня
- в связи с переездом на новую квартиру	3 дня
- в связи с проводами детей в армию	2 дня
- за интенсивность и напряженность труда, связанную с участием в подготовке локальных актов учреждения и контролем за их выполнением не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации	3 дня
- членам профкома	1 день
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности	5 дней

4.12. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, согласно Порядка, установленного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ) и Приказа Минобрнауки № 644 от 31 мая 2016 года «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.12.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

4.12.2. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные в Порядке определяются администрацией ОУ с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.12.3. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам,

образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

4.13. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в случаях предусмотренных законодательством и по личному заявлению работника. (ст.128 ТК РФ).

4.14. Установить ежегодный дополнительный отпуск (без сохранения заработной платы) продолжительностью 14 календарных дней для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, для работников имеющих ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет. Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

4.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по ОО, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.16. Дежурство педагогических работников по ОО должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.17. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением прав работников на установленную законодательством продолжительность рабочего времени, имея в виду недопустимость привлечения работников к работе сверх продолжительности рабочего времени за исключением предусмотренных законом отдельных сверхурочных работ;

- при рассмотрении проектов расписаний занятий предъявляет требования об исключении нерациональных затрат рабочего времени педагогических работников (окон) и конфликта интересов; - отказывает в согласовании привлечения работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни при отсутствии письменного согласия работников и законных оснований для привлечения к работе с нарушением права на отдых;

- при рассмотрении проекта графика отпусков проверяет, учтены ли права некоторых категорий работников на выбор ими времени отпуска и законные просьбы работников, например, в связи с предстоящим лечением;

- контролирует ведение табеля учета рабочего времени, отражение в них сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную повышенную оплату за эти работы, предъявляет к работодателю требования (в письменной форме) о производстве дополнительных выплат;

- обращается к руководителю ОО, а в отношении его к работодателю руководителя с заявлением о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство о рабочем времени и времени отдыха, в частности привлекающих работников без их письменного согласия к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Раздел 5. Оплата труда и гарантированные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, нормирование труда.

Оплата труда работников общеобразовательного учреждения (МБОУ «Большекрепинская СОШ») производится в соответствии с постановлением Администрации Родионово-Несветайского района от 27.10.2016 года № 845 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования Родионово-Несветайского района», постановлением администрации Родионово-Несветайского района № 1268 от 18.10.2017 г. «О внесении изменений в постановление Администрации Родионово-Несветайского района от 27.10.2016 года № 845», а также постановления администрации Родионово-Несветайского района № 1204 от 06.10.2017 г. «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления в Родионово-Несветайском районе (в связи с индексацией должностных окладов, ставок заработной платы в 1,04 раза), положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Родионово-Несветайского района «Большекрепинская средняя общеобразовательная школа» от 30.12.2016 года, локальными актами МБОУ «Большекрепинская СОШ».

5.1. Выплата заработной платы производится в денежном эквиваленте.

5.2 Система оплаты труда включает в себя:

- оплату труда по ставкам, должностным окладам профессиональных квалификационных групп;

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно Положения об оплате труда работников МБОУ «Большекрепинская СОШ»;

5.3. Выплата заработной платы производится на расчетный счет (банковскую карту) работника не реже 2-х раз в месяц:

Заработная плата за 1 половину месяца – 25 числа, окончательный расчет за месяц 10 числа. В расчет заработной платы за первую половину месяца включается оклад работника за фактически отработанные в этот период дни, а также надбавки и компенсационные выплаты, которые не

зависят от результатов работы или отработанной нормы в месяце. В расчет по результатам месяца включается оклад работника за фактически отработанные в этот период дни, поощрительные выплаты по результатам работы за месяц, а также компенсационные выплаты, которые зависят от отработанной нормы в месяц (письмо Минтруда от 10.08.2017 № 14-1/В-725).

При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне.

Не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4. Оплата труда производится по должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов и служащих, рабочих.

Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного и областного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

5.5. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного). Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. (статья 152 ТК РФ).

5.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.7. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (статья 153 ТК РФ).

5.8. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном

размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (35 %). (статья 154 ТК РФ.)

5.9. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.(ч. 3 ст. 133 ТК РФ)

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда учреждения в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

5.10. Выплаты премиального характера производятся в соответствии с Положением о премировании работников МБОУ «Большекрепинская СОШ» с учетом мнения представительного органа работников.

5.11. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, а также не предупредила работника за две недели о дате начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.

5.12. Неполная нагрузка может быть установлена только с согласия сотрудника в письменном виде.

5.13. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон.

5.14. Администрация школы обязуется не позднее мая текущего года представить в профсоюзный комитет школы штатное расписание, список имеющихся вакансий, предварительное комплектование на следующий учебный год. Изменения в штатном расписании доводятся до сведения сотрудников.

5.15. При рассмотрении нагрузки должны, как правило, сохраняться следующие условия

- преемственность классов;
- объем нагрузки (изменение нагрузки предыдущего года не должны превышать 10%);
- учителя и воспитатели должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой на следующий год до ухода в отпуск.

5.16. Педагогическим работникам и специалистам сельской школы выплачивается 25 % надбавка ко всем ставкам и окладам.

5.17. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств, стороны вправе создавать комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, соглашением

Руководителю своевременно обеспечивать индексацию заработной платы работников в порядке установленном трудовым законодательством и соответствующими нормативно-правовыми и локальными актами (статья 134 ТК РФ).

5.18. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ст.137 ТК РФ или иными федеральными законами.

5.19. Работодатель осуществляет контроль за размером удержаний из заработной платы работника согласно статьи 138 ТК РФ и статьи 110 СК РФ.

5.20. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производить в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

5.21. Работодателю установить системы нормирования труда согласно статье 159 ТК РФ, с учетом мнения представительного органа работников и на основании выше перечисленных актов регионального и муниципального органов власти.

5.22. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат наступает согласно статьи 236 ТК РФ. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы или других выплат, причитающихся работнику, размер процентов денежной компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.23. Профсоюзный комитет школы в сфере организации платы труда:

- участвует в разделении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующие части, распределении стимулирующей части фонда оплаты

труда по видам выплат стимулирующего характера, осуществляет контроль за соблюдением работодателем соответствующего целевого использования средств фонда оплаты труда;

- принимает участие в тарификации (распределении учебной нагрузки) педагогических работников на очередной учебный год, добиваясь сохранения объема нагрузки и преемственности преподаваемых предметов, недопустимости установления учебной нагрузки меньше или больше чем на ставку заработной платы без письменного согласия работника, заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам по результатам тарификации на новый учебный год;

- рассматривает проекты штатных расписаний, изменений к ним имея в виду, что согласно Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2018-2021 годы формирование штатной численности ОО следует проводить с применением систем нормирования труда, с учетом необходимости качественного выполнения работ, а согласно Единым рекомендациям Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013г. фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням ПКГ предусматриваются в Положении об оплате труда работников ОО

- рассматривает подготовленные работодателем проекты Положения об оплате труда работников и других локальных нормативных актов по оплате труда, имея в виду, что профсоюзный комитет при этом обязан добиваться соответствия локальных актов законодательству, соглашениям, коллективному договору и вправе в этих целях возвратить проект локального нормативного акта работодателю без согласования, указав причину, или внести предложения по его совершенствованию;

- контролирует готовность работодателя к выплате заработной платы работникам в установленные в настоящем договоре сроки, предъявляет соответствующие требования к работодателю;

- контролирует начисление и выплаты процентов (денежной компенсации) в случае нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, других выплат, причитающихся работникам. Предъявляет письменные требования к работодателю о начислении и выплате компенсации. О принятых мерах работодатель обязан сообщить профкому в недельный срок со дня получения требования.

Раздел 6. Улучшение условий и охрана труда.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и **обязуется**:

6.1. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа производственного травматизма и профзаболеваний, а также соглашения по охране труда на 2018 – 2021 г.г.

6.2. Своевременно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами организовать за счет собственных средств обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников ежегодно.

6.3. В соответствии со ст. 46 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров работников и диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка

6.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им гарантиях, компенсациях и СИЗ.

6.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний, проводить специальную оценку условий труда один раз в пять лет.

6.6. Обеспечить ОО необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.7. Создать в ОО на паритетной основе совместную с профсоюзом комиссию по охране труда. Члены комиссии выполняют свои обязанности на основе Типового положения, утвержденного Постановлением Минздравсоцразвия Российской Федерации № 413 от 29.05.2006 года.

6.8. Обеспечить условия для деятельности комиссии по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.), обеспечить правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.9. Своевременно расследовать и учитывать несчастные случаи и профессиональные заболевания.

Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

6.10. Не применять в ОУ материалы, не прошедшие испытаний и не имеющие заключение органов санитарного надзора на их применение (санитарно-эпидемиологического заключения) в соответствии с законодательством РФ.

Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности.

6.11. В целях улучшения условий труда сотрудников МБОУ «Веселовская СОШ» руководителю ОО обеспечить проведение специальной оценки условий труда (ФЗ № 426 от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда») с последующей сертификацией работ по охране труда в образовательном учреждении. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда и их закрепление в трудовых договорах (контрактах).

6.12. Работодателю производить выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, согласно ст.221 ТК РФ и Приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009г. № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» .

6.13. **Профсоюзный комитет обязуется:**

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев в ОО, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в ОО;
- контролировать расходование средств на охрану труда;
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в ОО по вопросам безопасности и охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, пострадавшим от несчастных случаев в ОО.

6.13. **Работники обязуются:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в ОО, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем

- месте и проверку знаний требований охраны труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
 - немедленно извещать директора ОО о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в ОО или об ухудшении состояния своего здоровья;
 - проходить обязательные периодические медицинские осмотры по направлению работодателя.

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении средствами индивидуальной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и социальное страхование.

7.1. Сотрудники школы имеют право на социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, дополнительные льготы, предоставляемые в Ростовской области и Азовском районе педагогическим работникам.

Работодатель обязуется:

7.2. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Ростовской области.

7.3. Матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, ежемесячно выплачивать пособие установленное законодательством.

7.4. В установленном порядке перечислять в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а так же в пенсионные фонды.

7.5. В соответствии с рекомендациями Международной организации труда «О ВИЧ/СПИДе и сфере труда» № 200, принятой в 2010 году Работодатель обеспечивает проведение мероприятий, направленных на профилактику (путем просвещения и практической поддержки положительного изменения поведения работников, пропаганды здорового образа жизни) распространения ВИЧ/СПИД среди работников организации, социальные гарантии работникам по диагностике, лечению и профилактике ВИЧ/СПИД, разрабатывает и внедряет в организации программу «Противодействие ВИЧ/СПИД» на рабочих местах.

7.6. В целях исполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 606 «О мерах реализации демографической политики РФ» реализации комплекса мер Правительства Ростовской области от 16.08.2013 года (п. 2.2), во исполнение Письма Министерства труда и социального развития № 27.4-16/385 от 10.09.2013 года, направленных на создание

условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью устанавливаются следующие льготы:

- при рождении ребёнка организация выплачивает женщине дополнительно 2000 рублей;
- работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже, чем каждые три часа продолжительностью более 30 минут каждый.

7.7. Направлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области сканированные образцы документов застрахованных лиц за 12 месяцев до даты наступления права на пенсию в электронном виде в рамках Системы электронного документооборота пенсионного фонда Российской Федерации по телекоммуникационным каналам связи в соответствии с порядком работы, разработанным Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области.

Представлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области документы о назначении пенсии застрахованным лицам не позднее даты возникновения права на пенсию при наличии доверенности от застрахованного лица и согласия на передачу персональных данных.

7.8. Согласно Ростовскому областному трехстороннему (региональному) соглашению между правительством Ростовской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2017-2019 годы от 16 ноября 2016 г. № 12 руководителям ОО предоставлять поощрение работников, добросовестно и с инициативой выполняющих свои обязанности по участию в охране общественного порядка в составе народных дружин:

предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве не менее 3 календарных дней;

другими видами поощрения исходя из имеющихся возможностей.

7.9. В целях выполнения указа Президента РФ от 9 октября 2007 года № 1351 "Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года", Распоряжение от 14 апреля 2016 года № 669-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2016-2020 годах концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» и выполнении Плана мероприятий от 10.02.2015г., направленных на снижение смертности в Ростовской области, а также во исполнение Письма Министерства труда и социального развития № 27-16/5105 от 06.11.2015г. администрации образовательного учреждения проводить мероприятия по привлечению работников к занятиям физической культурой и спортом:

- проведение производственной гимнастики на рабочих местах;
- предоставление спортивного зала и инвентаря для занятий физической культурой и спортом работникам ОО;

- проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения с привлечением медицинских работников;
- участие работников ОО в районных спортивных соревнованиях, Спартакиаде, туристическом слете.

Раздел 8. Защита молодого специалиста.

8.1. Администрация школы обязана заключить трудовой договор с молодым учителем (воспитателем) в письменной форме в двух экземплярах каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой хранится в школе, и предоставить полную нагрузку в 18 (30) часов.

8.2. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок (срочный трудовой договор), если молодой специалист принимается на период отсутствия основного работника. При этом школа не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

8.3. Молодой учитель имеет право на учителя-наставника, выбор наставника по обоюдному согласию.

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии школы, обеспечения их занятости, вовлечении молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности работников в школе **стороны договорились:**

8.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

8.5. Организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия.

8.6. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

8.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (статьи 173-174,176-177 ТК РФ);
- контролировать обязательность заключения трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго с учетом статьи 69 ТК РФ;
- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших

- 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения;
- контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со статьями 122, 124, 267 ТК РФ;
 - контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ);
 - информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов

Раздел 9. Свобода творчества.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Учитель и воспитатель имеют право выбирать методiku и формы работы, не допускающие физической и психической перегрузки детей и соответствующие валеологическим требованиям;

9.2. Предоставлять возможность педагогическим работникам по их желанию проходить переаттестацию чаще, чем оговорено в положении об аттестации;

9.3. Время школьных каникул учитель может использовать (с согласия администрации) для повышения методического мастерства;

9.4. Учитель имеет право отказать любому в посещении своего урока, если администрация не предупредила его о посещении.

Раздел 10. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

10.1. Взаимоотношения работодателя (администрации) и профсоюзной организации (профкома) строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего коллективного договора.

10.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и др.).

10.3. Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (п.1 ст.11 Федерального закона о профсоюзах).

10.4. Для осуществления уставной деятельности профорганизаций работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.5. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с учетом мнения профсоюзного органа.

10.6. Работодатель, должностное лицо администрации обязаны оказывать содействие профорганизации (профкому) в их деятельности.

10.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, предоставленному профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (п.3 ст.28 Федерального закона о профсоюзах).

10.8. Дополнительные трудовые гарантии профсоюзным работникам и представителям профсоюзов предоставляются в соответствии со статьями 25-27 Федерального закона о профсоюзах.

10.9. Профком обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнерства с работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и экономических отношений, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

10.10. Профком обязуется разъяснять работникам трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

Раздел 11. Ответственность за выполнение коллективного договора.

11.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно, отчитываются о ходе его выполнения на общем собрании работников ОО.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

11.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

Раздел 12. Разрешение споров по условиям, включенным в коллективный договор.

12.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

12.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.

13.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями, для чего избирается комиссия из 5 человек.

13.2. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию.

13.3. Один раз в год стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

Раздел 14. Заключительные положения.

Работодатель:

14.1. Тиражирует коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников организации в семидневный срок с момента его подписания;

14.2. Обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду на уведомительную регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

14.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на общем собрании работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профсоюзного комитета, представителя работников, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в полугодие с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

14.4. Выборный представительный орган работников (в том числе профсоюзный) вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

14.5. Коллективный договор действует на протяжении трех лет с момента подписания его сторонами. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.