

**Коллективный договор
МБОУ «Сутчевская средняя
общеобразовательная школа»
Мариинско-Посадского
муниципального округа
Чувашской Республики
на 2025-2028 годы**

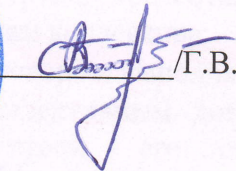
Подписи сторон:

От Работодателя

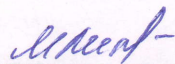
Директор МБОУ «Сутчевская СОШ»

От работников

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Сутчевская СОШ»



/Г.В. Филимонов/



/М.В. Липенская/

Принято на собрании работников МБОУ «Сутчевская СОШ»

Председатель собрания

Филимонов Г.В. Ф.И.О.

Дата, подпись 10.01.2025г.



Коллективный договор прошел утверждение
и регистрацию в Администрации
Мариинско-Посадского муниципального округа
Рег. № 14
Завершающий сектор кадровых работ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Сутчевская средняя общеобразовательная школа» Мариинско-Посадского муниципального округа Чувашской Республики.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюз);
 - работодатель в лице его представителя – директора Филимонова Геннадия Васильевича.
- 1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).
- 1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:
 - 1.5.1. Работодатель:
 - признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом, иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
 - соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
 - знакомить под роспись с коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и содержащими нормы трудового права, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).
 - 1.5.2. Профсоюзный комитет обязуется:
 - содействовать эффективной работе образовательного учреждения;
 - осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты индивидуальных трудовых прав и социально-экономических интересов работников образовательного учреждения, являющихся членами профсоюза, и работников, не являющихся членами профсоюза при соблюдении условий п.1.7 настоящего договора;
 - воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств, кроме случаев объявления в установленном порядке всероссийских забастовок.
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.
- 1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной

организацией.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации образовательного учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При смене собственника образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующим органом по труду, профсоюзом. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников образовательного учреждения.

Раздел II.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) не позднее трех рабочих дней.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей

работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

- 2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.
- 2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором МБОУ «Сутчевская СОШ».

Содержание трудового договора включает в себя условия, предусмотренные частью 1 ст. 57 ТК РФ.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы: МБОУ «Сутчевская СОШ», Чувашская Республика, Мариинско-Посадский район, д. Сутчево, ул. Новая, д.20;
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- объем учебной нагрузки;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

- 2.6. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в установленном порядке, за исключением изменения трудовой функции работника.

Для образовательных учреждений к таким причинам относятся: изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных (учебных) программ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два дня месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

- 2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам 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 (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

- 2.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, по возможности, сохраняется ее преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев 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 учебных полугодиях.

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

- 2.9. 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.
- 2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 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 течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

- 2.12. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.
- 2.13. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.
- 2.14. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным и другими соглашениями, настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора (ст. 9 ТК РФ).
- 2.15. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 73, 74 ТК РФ).
- 2.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст. 81 ТК РФ при обязательном участии профсоюзного комитета в случаях предусмотренных со статьей 82 ТК РФ.

Предусмотреть также обязательное участие профсоюзного при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по пунктам 2,5,6,8 ст. 81 ТК РФ.

- 2.17. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- одинокие матери, имеющие детей до 14 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери и т.д.

- 2.18. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники школы;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

- 2.19.1. Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 месяца предоставить в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

- 2.19.2. Беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноких –при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих детей без матери, а также несовершеннолетних не увольнять по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения (ст. 261, 269 ТК РФ), ст.81/ п.5-8, 10 и 11. В этом случае работодатель (или правопреемник) обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности –

трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощи.

- 2.19.3. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ в размере среднемесячной заработной платы.
- 2.19.4. Высвобождаемому работнику предлагать рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.
- 2.19.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ). Лицам, получившим уведомление об увольнении (п.п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ) предоставлять свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 2.19.6. Высвобождаемым работникам гарантировать льготы, предусмотренные при реорганизации и ликвидации учреждения (ст. 17, 179, 180, 181 ТК РФ).
- 2.19.7. В случае приема на работу с 3-месячным испытательным сроком указать это в трудовом договоре;
- 2.19.8. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течении недели, то трудовой договор аннулируется.;
- 2.19.9. Предупредить работника, не выдержавшего испытание, об увольнении за 3 дня до увольнения – с указанием причин;
- 2.19.10. В случае увольнения с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы);
- 2.19.11. Перевод работника с договора «на неопределенный срок» на срочный трудовой договор возможен только с письменного согласия и по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

Раздел III.

ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА.

- 3.1. Стороны исходят из того, что:
 - 3.1.1. Оплата труда работников осуществляется по новой системе оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.
 - 3.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
 - 3.1.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются : аванс 22 числа, з/п – 7 числа каждого месяца.
 - 3.1.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:
 - оплату труда из базового оклада;
 - доплаты за стаж работы, категорию, сложность, увеличение объема работы;
 - выплату ежемесячной стимулирующей доплаты.
 - 3.1.4. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Выплату отпускных не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Всем работникам ежемесячно выдавать расчетные листки. Форму расчетного листка утвердить с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.136 ТК РФ).

Раздел IV

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени не может превышать 36-40 часов в неделю, установленных законодательством (ст. 91 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правил трудового распорядка и Устава.

4.2. В учреждении по согласованию с выборным профсоюзным органом установить шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем.

4.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.4. Предоставить на согласование профкома составление расписания уроков с учетом педагогической целесообразности и максимальной экономии времени учителя с предоставлением свободного от уроков дня для методической работы, по возможности, учитывая требования санитарных норм для школ и дошкольных учреждений.

- 4.5. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней для административно-вспомогательного персонала и 56 календарных дней педагогическим работникам школы.
- 4.6. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а также родителям имеющих детей- первоклассников – 1 сентября на один день, длительно болеющим родителям – 10 дней.
- Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ). Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.
- 4.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ.
- 4.8. Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ). При наличии у работника путевки на санитарно – курортное лечение по медицинским показателям отпуск предоставляется вне графика.
- 4.9. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст. 191 ТК РФ.
- 4.10. Правила внутреннего распорядка учреждения, положение о доплатах, о премировании, график отпусков, форма расчетного листка, утвержденные работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).
- 4.11. Привлечение к работе в выходные, в праздничные дни, дни отпуска, как правило, запрещается. В некоторых случаях, это возможно с письменного соглашения работника с учетом мнения профсоюзного комитета. По желанию работника, работавшего в выходной или в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. В стаж работы включается участие в санкционированной забастовке, при остановке работы и т.д.
- 4.13. Разделение отпуска по части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника (ст.125 ТК РФ).
- 4.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работником в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
 - работникам, имеющим ребенка– инвалида в возрасте до 18 лет;
 - одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет;
 - отцам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет без матери;
 - родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы),

обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению работником и директором школы.

- 4.15. Администрация гарантирует компенсации работнику, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.
- 4.16. Время каникул не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В это время педагоги привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их педагогической нагрузки до начала каникул.
- 4.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодно оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей такого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

Раздел V.

УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1.Работодатель обязуется:

- 5.1.1 Организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда и охраны окружающей среды, разработать и ввести в действие стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющих государственных, отраслевых и республиканский стандартов.
- 5.1.2 Провести аттестацию рабочих мест в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Минтруда и социального развития РФ от 14.03.97 г. №12.
- 5.1.3 Приобрести для кабинетов, уголков по охране труда технические средства обучения, учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки.
- 5.1.4. Выполнить к 1 октября мероприятия по подготовке организации к работе в зимних условиях.
- 5.1.5. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами требований правил и норм охраны труда, технологической дисциплины, графиков ремонтов.
- 5.1.6. Создать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.
Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения возложенных на них функций предоставить не менее двух оплачиваемых часов в течение рабочей недели, установить им дополнительные социальные гарантии, предусмотренные ст. 25,26,27 Федерального Закона «О профсоюзах и гарантиях их деятельности».
- 5.1.7. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра (ст. 14 Основных рекомендаций Минтруда РФ от 1994 г), (Приказ Минздрава № 83 от 16.08.2004 г.).
- 5.1.8. Предусмотреть оборудование здравпункта, комнат психологической разгрузки и другие объекты социально-бытового назначения; обеспечить работающих горячим питанием.

5.2.Работодатель и профком:

- 5.2.1. Пришли к соглашению, что для создания системы постоянного контроля в вопросах охраны труда в учреждении образуется постоянно действующий орган - комитет (комиссия) по вопросам охраны труда, который состоит из представителей работодателя и профсоюзов на паритетной основе (ст. 13 Основных рекомендаций Минтруда РФ от 1994 г., ФНПР от 1996 г., ст.218 ТК РФ).
- 5.2..2. Согласились, что в случаях грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушений режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально – бытового обслуживания в образовательном учреждении, не обеспечении работающих необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений поставив в известность непосредственно руководителя.
- 5.2.3 Регулярно рассматривают на совместных заседаниях вопрос выполнения соглашения по охране труда, выполнения настоящего раздела коллективного договора, информируют работников о принимаемых мерах.
- 5.3 Охрана труда и улучшение работы работающих.
- 5.3.1 Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательных учреждениях для работников и учащихся возлагается на директора.
- Администрация:
- организует ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов в кожно-венерологическом диспансере для работников учреждения;
 - не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
 - разрабатывает и утверждает совместный с профсоюзным комитетом инструкций по охране труда.
- 5.3.2 Обеспечить работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.
- 5.3.3 Администрация обязуется не заключать хозяйственные договоры об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и учащихся.
- 5.4 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательных обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения Зработ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ОУ по охране труда на начало учебного года.
- 5.5 На время приостановки работ в образовательном учреждении и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- 5.6 При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.
- В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.
- В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить

возникший по этой причине простой оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

- 5.7 Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.
В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.
- 5.8 Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками образовательного учреждения.
- 5.9 Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты - Приложение № 9.Перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников - Приложение № 10).
- 5.10 Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).
- 5.11 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).
- 5.12 Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212, 213 ТК РФ).
- 5.13 Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение образовательного учреждения, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.
- 5.14 Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.
- 5.15 Профсоюзный комитет обязуется:
- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательном учреждении;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников ОУ;
 - избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.
- 5.15.1 Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.
- 5.15.2 Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год.
- 5.15.3 Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательного учреждения.
- 5.15.4 Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное

- расследование несчастных случаев.
- 5.15.5 Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- 5.15.6.Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к соответствующей ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

Раздел VI.

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

- 6.1 Работодатель обязуется:
- 6.1.1 Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.
- 6.1.2 Создать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации. Определять дни прохождения предварительных и периодических медосмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения (ст. 212, 213 ТК РФ).
- 6.1.3 Организовать в школе общественное питание в столовой для работников школы.
- 6.1.4 Оказывать разовую материальную помощь работникам в случае их длительной тяжелой болезни.
- 6.2.Работодатель и профком обязуются:
- 6.2.1 Организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей.
Профсоюзный комитет: направляет деятельность учреждений культуры, спорта, отдыха туризма, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей. Осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.
- 6.2.2 Проводить организационно-пропагандистскую работу в учреждении по вопросам внедрения индивидуального (персонифицированного) учета в соответствии с Федеральным Законом (пенсионного обеспечения).
- 6.2.3. Предоставление работникам, по возможности, оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:
- бракосочетание работника - 3 рабочих дня;
 - бракосочетание детей - 3 рабочих дня;
 - смерть детей, родителей, супруга, супруги - 3 рабочих дня;
 - проводы сына на службу в армию - 2 рабочих дня;
 - работа без больничного листа – 3 рабочих дня
- 6.2.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.
- 6.2.5. Прохождение за счет бюджетных средств учредителя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при поступлении на работу и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.
- 6.2.6. Стороны проводят совместную работу и добиваются:
- предоставления льготных кредитов работникам образования в соответствии с

- Законом РФ «О государственной поддержке молодых семей в улучшении жилищных условий», приобретения жилья по ипотечному кредитованию;
- 6.3. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

Раздел VII.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 7.1. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и т.д.).
- 7.2. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, предусмотренные для работников учреждения (п.4 ст. 26 ФЗ О профсоюзах, ст. 375 ТК РФ) на не освобожденных от основной работы работников, входящих в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов, распространяются все гарантии на основании Устава отраслевого профсоюза, ФЗ О профсоюзах, Трудового кодекса РФ (ст.374,376 ТК РФ).
- 7.3. Для осуществления уставной деятельности профорганизации работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ.
- 7.3.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профкому всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам: заработной плате (с письменного согласия работника), учредительным документом. Не препятствовать профсоюзному органу, его представителям, посещать учреждения, подразделения для реализации уставных задач и представление законодательством прав (ст.370,378 ТК РФ).
- 7.3.2. Предоставлять в бесплатное пользование профкому необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, выполнять печатные и множительные работы.
- 7.3.3. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы. При задержке перечисления членских профсоюзных взносов уплачивать профкому пени в размере 1% за каждый день просрочки.
- 7.3.4. При наличии письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, перечислять на счета профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от заработной платы (ст.37 ТК РФ).
- 7.3.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов профсоюза беспрепятственно:
- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
 - для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
 - для участия в работе его выборных органов (заседания профкома, его комиссий);
 - для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
 - для участия в урегулировании трудовых споров;
 - для участия в собраниях (конференциях) работников предприятия и его подразделений (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).
- 7.3.6. Неукоснительно соблюдать право работников на объединение, включая право

- создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, вступая в них, заниматься профсоюзной деятельностью.
- 7.3.7. Гарантировать возможность участия председателя первичной профсоюзной организации, иного представителя профсоюза в собрании акционеров, на заседаниях совета директоров, в оперативных совещаниях, планерках.
- 7.3.8. Строго соблюдать положения законодательства РФ, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ, ст. 25-27 ФЗ о профсоюзах).
- 7.3.9. Оплату труда (или доплату) председателя профсоюзного комитета производить за счет стимулирующей части оплаты труда ежемесячно (ст. 377 ТК РФ).
- 7.3.10. Неукоснительно соблюдать право работников на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью.
- 7.3.11. Гарантировать возможность участия председателя профкома, иного представителя профсоюза на собрании учредителей, на заседаниях администрации, в оперативных совещаниях, планёрках.
- 7.3.12. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на необходимый срок в течение года работников учреждения, участвующих в коллективных переговорах, проектов коллективного договора и соглашений, а также приглашенных для участия в этой работе.
- 7.4. Права профсоюзной организации при выполнении коллективного договора.
- 7.4.1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора, оговоренных в пп. 7.1 – 7.3.12.
- 7.4.2. Профсоюзный комитет имеет право контроля за соблюдением администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.4.3. В случаях, предусмотренных ТК РФ, директор образовательного учреждения принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного органа, в соответствии с п.1.4 настоящего коллективного договора.
- 7.4.4. Председатель профсоюзного комитета и его заместитель могут быть уволены работодателем в соответствии со ст. 81, п.2, подп. «Б», п.3, п.5 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. Данное положение действует в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий.
- 7.5. Член Профсоюза имеет право:
- на защиту Профсоюзом его социально – трудовых, профессиональных прав и интересов;
 - на бесплатные консультации и юридическую помощь по вопросам, относящимся к деятельности Профсоюза;
 - пользоваться оздоровительными, культурно – просветительными учреждениями спортивными сооружениями профсоюза на льготных условиях;
 - на поощрение, устанавливаемого профсоюзными органами, за активное участие в деятельности Профсоюза.
- 7.6. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

- 7.7. Членам комиссии по трудовым спорам, по охране труда предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.
- 7.8. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. ст. 82, 374 ТК РФ)
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - привлечение к работе 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 работников (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст. 103 ТК РФ);
 - установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. ст. 193, 194 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
 - другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.
- 7.9. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок педагогическим работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной надбавки определяется в Положении об установлении доплат и надбавок образовательного учреждения и (или) закрепляется в коллективном договоре.
- 7.10. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.
- 7.11. Стороны подтверждают, что в организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых, территориальных соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.
- 7.12. Работодатель предоставляет профсоюзному органу необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 7.13. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

Раздел VIII.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания (или со дня, установленного коллективным договором) и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

8.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

8.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования органа управления учреждением, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

8.4. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива, принципиальные и значительные изменения обсуждаются и принимаются только на собрании (конференции).

8.5. Принятые изменения предоставляются на регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.6. Стороны ежегодно отчитываются в выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании (конференции) работников предприятия.

8.7. Работодатель обязуется размножить и разослать заключенный коллективный договор не позднее двух недель со дня его подписания по списку рассылки, согласованному сторонами, а также предоставить возможность всем вновь принимаемым работникам ознакомиться с коллективным договором в отделе кадров учреждения.

8.9. Работодатель:

- издает приказ, которым определяет ответственных лиц за исполнение принятых обязательств коллективного договора;
- предоставляет профкому всю необходимую информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора в целом и отдельных обязательств;
- через уполномоченных (ответственных) лиц отчитывается на заседаниях профкома о выполнении обязательств по коллективному договору в сроки, определенные договором, или мероприятиями по выполнению коллективного договора.

8.10. Профком:

- утверждает постоянную комиссию профкома по контролю над исполнением коллективного договора;
- принимать необходимые меры для исполнения обязательств коллективного договора администрацией, заслушивает отчет ответственных исполнителей о выполнении обязательств коллективного договора;
- информирует трудовой коллектив на собрании (конференции) о выполнении обязательств коллективного договора.

8.11. Работодатель:

- по требованию профкома расторгает трудовой договор (контракт) с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора.

8.12. Профком:

- информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему представление об устранении обнаруженных нарушений;
- в соответствии с законодательством РФ обращается в суд о привлечении к ответственности виновных лиц в неисполнении коллективного договора или в

Рострудинспекцию о применении мер административного наказания.

Раздел IX.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

- 9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.
- 9.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.
- 9.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в предусмотренном законодательством порядке.