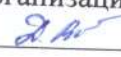


От работодателя:
Директор МОБУ «Еленовская СОШ»

 Т.А. Бикбасова



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МОБУ «Еленовская СОШ»
 Д.М. Рыскулова

Утвержден
Общим собранием трудового коллектива
Протокол № 5 от 28.04.2022 г.

Коллективный договор
между администрацией и трудовым коллективом
муниципального общеобразовательного бюджетного
учреждения «Еленовская средняя общеобразовательная школа»
муниципального образования Ясненский городской округ
на 2022 – 2025 годы
период действия с 28.04.2022 года по 27.04.2025 года

Коллективный договор прошел регистрацию
в ГКУ «ЦЗН Ясненского района»

Регистрационный № 12 от 28.04 2022 года

Инспектор 1 категории Государственного казенного учреждения
«Центр занятости населения Ясненского района»




1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице директора школы (далее - Работодатель) и работники МОБУ «Еленовская СОШ» в лице их представителя - профсоюзной организации (далее - Профсоюз).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Коллективный договор разработан на основе Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.4. Коллективный договор заключен представителями сторон в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МОБУ «Еленовская СОШ».

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочное представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.7. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.8. Профсоюз является полноправным представителем работников МОБУ «Еленовская СОШ» по всем условиям коллективного договора, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

Работодатель признает Профсоюз в лице его выборного органа как единственного полномочного представителя работников по данному коллективному договору.

1.9. Стороны коллективного договора представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников МОБУ «Еленовская СОШ».

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников МОБУ «Еленовская СОШ».

2. Развитие персонала

2.1. Стороны исходят из того, что эффективность работы МОБУ «Еленовская СОШ» в решающей мере зависит от согласованности интересов Работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования опыта работников, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией, улучшением качества труда.

2.2. Работодатель обязуется:

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние учебные заведения, отпуска в количестве 30 дней без сохранения заработной платы;
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска связи с обучением;
- организовывать повышение квалификации педагогических работников 1 раз в 3 года;
- не реже чем 1 раз в 5 лет организовывать проведение аттестации педагогических работников для определения их профессиональных знаний.

2.3. Профсоюз обязуется способствовать:

- повышению квалификации работников;
- содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

2.4. Работники обязаны постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с требованиями современной организации труда.

2.5. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников.

3. Обеспечение занятости

3.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в п.п. 2, 3, 5 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.373 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации МОБУ «Еленовская СОШ».

3.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.4. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения. Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

3.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие в организации свыше 5 лет;

2. Развитие персонала

2.1. Стороны исходят из того, что эффективность работы МОБУ «Еленовская СОШ» в решающей мере зависит от согласованности интересов Работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования опыта работников, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией, улучшением качества труда.

2.2. Работодатель обязуется:

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние учебные заведения, отпуска в количестве 30 дней без сохранения заработной платы;
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска связи с обучением;
- организовывать повышение квалификации педагогических работников 1 раз в 3 года;
- не реже чем 1 раз в 5 лет организовывать проведение аттестации педагогических работников для определения их профессиональных знаний.

2.3. Профсоюз обязуется способствовать:

- повышению квалификации работников;
- содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

2.4. Работники обязаны постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с требованиями современной организации труда.

2.5. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников.

3. Обеспечение занятости

3.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в п.п. 2, 3, 5 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.373 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации МОБУ «Еленовская СОШ».

3.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.4. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения. Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

3.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие в организации свыше 5 лет;

Кодекса Российской Федерации.

4.6. Применение режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели не влечет каких-либо ограничений прав работника (продолжительность отпуска, исчисление трудового стажа и др.). Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

4.7. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, сокращенное рабочее время может применяться по заявлению работника:

- для женщин, имеющих детей до 8 лет;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание.

4.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени 31 декабря устанавливается до 12.00 часов.

Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором в предпраздничные дни, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда.

4.8. Стороны договорились, что сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, могут проводиться по инициативе Работодателя лишь с учетом мнения Профсоюза, с согласия работника и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством.

4.10. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. Все командировочные расходы оплачиваются Работодателем в соответствии с действующим законодательством.

Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

4.11. Привлечение к работе в праздничные и выходные дни компенсируется двойной оплатой или предоставлением другого оплачиваемого дня отдыха в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков, который устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюза. Стороны обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков.

4.13. Продолжительность основного ежегодного отпуска для педагогических работников составляет 56 календарных дней, для технических работников - 28 календарных дней. (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.14. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска:

- за работу без больничных листов - 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - не менее 6 рабочих дней (если профсоюзное членство в ОУ составляет 100% - 10 рабочих дней);
- матерям, воспитывающим несовершеннолетних детей до 14 лет - 3 календарных дня;

4.15. Работник имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием работника - 3 календарных дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 календарный день;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения (50, 55, 60, 65 лет) - 1 календарный день;
- для участия в похоронах родных и близких - 3 календарных дня.

4.16. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата.

5. Оплата труда

5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии Положением об оплате труда, согласованным с Профсоюзом.

5.2. Оплата труда производится исходя из должностных окладов руководителей, специалистов и рабочих, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и минимальной заработной платы, установленной в Оренбургской области.

5.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам.

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

5.5. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

5.6. На основании ст. 136 ТК РФ выплату заработной платы работникам производить два раза в месяц: 15 - го числа текущего месяца за первую половину месяца, полный расчет в последний день месяца 30 - го числа, 31 - го числа (28-го, 29-го числа за февраль), отпускные не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, выплата заработной платы производится в предшествующий рабочий день».

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, отпускных, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии со ст. 142 ТК РФ и Указом Президента РФ № 66 от 19.01.1996 г. «О мерах по обеспечению своевременности выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней пенсий и иных социальных выплат» и обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) ст. 236 ТК РФ.

5.7. Заработная плата выплачивается в месте выполнения работы работниками. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

5.10. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии с порядком исчисления средней заработной платы, установленным Правительством Российской Федерации.

5.11. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенного удержания, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

5.12. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны предусмотреть выплату стимулирующего, для членов Профсоюза:

- механизм стимулирования труда молодых специалистов в течение первых трех лет работы:

- в первый год - до 30% от оклада;

- во второй - до 20%;

- в третий - до 10%.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется

(приложение № 2):

6.1.1. Проводить специальную оценку условий труда не реже 1 раз в 5 лет.

6.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

6.1.3. Проводить инструктаж работников по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.4. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

6.1.5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 3. В случае, когда Работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, Работодатель возмещает ее стоимость.

6.1.6. Обеспечить условия и охрану труда женщин в соответствии с законодательством об охране труда.

6.1.7. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

6.1.8. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7. Социальные гарантии работникам

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования Российской Федерации.

7.2. Работодатель обязуется ежегодно проводить общий профилактический осмотр работающих с обследованием, диагностикой и необходимыми профилактическими процедурами.

7.3. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";
- получать в органах Пенсионного фонда Российской Федерации страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работающим застрахованным лицам;
- контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства

государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов удостоверяющих личность работающего.

7.4. Работодатель обязуется предоставлять работникам, имеющим детей в возрасте 7-15 лет, путевки в детский оздоровительный лагерь на льготных условиях. Родителям имеющим трех или более несовершеннолетних детей, и одиноким родителям (опекунам усыновителям) путевки в детский оздоровительный лагерь предоставлять бесплатно.

7.5. Работодатель обязуется не взимать с родителей плату за содержание детей в оздоровительных лагерях более чем 10 % стоимости путевки.

7.6. Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками МОБУ «Еленовская СОШ» и членами их семей. Профсоюз выделяет средства в соответствии со сметой на культурно-массовую и оздоровительную работу, контролирует своевременное и целесообразное исследование средств в интересах работников и членов их семей.

7.7. Работодатель может оказывать материальную помощь работникам исходя из экономии фонда оплаты труда:

- в связи со смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) в размере 1 минимального размера оплаты труда без учета районного коэффициента;
- в размере должностного оклада для педагогических работников и административно-хозяйственного персонала, в размере месячного фонда оплаты труда для обслуживающего персонала в связи с юбилейными датами (55, 60, 65 лет);
- в размере должностного оклада для педагогических работников и административно-хозяйственного персонала, в размере месячного фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала в связи со смертью самого работника;
- в размере 1500 рублей в связи с юбилейной датой (50 лет для мужчин и женщин);
- в размере 500 рублей работникам, педагогический стаж которых составил 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 и т.д. лет.
- в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству Профсоюза.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Права и гарантии деятельности районного Совета профсоюзов, первичных профсоюзных организаций определяются трудовым; законодательством РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», Законом Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Законами Оренбургской области «О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности», «О социальном партнерстве в Оренбургской области». Генеральным соглашением между Российскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевым Соглашением, настоящим Соглашением, Уставом профсоюза работников образования и науки РФ, уставом образовательного учреждения, коллективными договорами.

8.2. Работодатели и их полномочные представители обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

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

8.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий.

8.5. Предоставлять профсоюзному органу бесплатно необходимые помещения,

отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений. Безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и средства связи (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ).

8.7. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания.

8.8. Содействуют профсоюзным органам в использовании местных информационных систем (районная газета, встречи с педагогическим коллективом, письма, телеграммы) для широкого информирования работников и деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

8.9. Стороны признают гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

а) Члены профсоюза не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членом которой они являются (председатель профкома - без предварительного согласия районного Совета профсоюзов, члены профкома. без предварительного рассмотрения данного вопроса на заседании профкома образовательного учреждения) (ст. 373 ТК РФ).

б) Увольнение работников, являющимися членами выборного профсоюзного органа и их заместителей по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 ст. 81 ТК РФ допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий с соблюдением порядка установленного ст. 374 ТК РФ.

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждений по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда по социальному страхованию и других.

8.11. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, члены комиссии по трудовым спорам, представители профсоюза, состоящих в создаваемых в учреждениях совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка, для выполнения обязанностей в интересах коллектива работников на время краткосрочной профсоюзной учебы ст. 374 ТК РФ.

8.12. Стороны согласились распространить это положение, как на представителей работодателя, членов комиссии, так и представителей профсоюзного комитета членов комиссии для подготовки и заключения настоящего коллективного договора - не менее 7 рабочих дней.

8.13. Стороны признают дополнительные гарантии для избранного представителя первичной профсоюзной организации, предусмотренные ст. 375 ТК РФ.

9. Обязательства профсоюза

9. Профсоюз обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет

первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, (ст. 370 ТК РФ)

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

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

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

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

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

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

9.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

10. Контроль за выполнением соглашения.

Ответственность сторон

10. Контроль за выполнением настоящего договора на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.1. Текущий контроль за выполнением договора осуществляет комиссия по регулированию социально - трудовых отношений в порядке, установленном сторонами договора.

10.2. ОУ направляет соглашение в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

10.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на совместном заседании педагогического Совета и Совета профсоюза.

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

10.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения

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

10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств соглашения виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.8. Настоящее соглашение действует в течение 3 (1-3) лет со дня подписания.

10.9. Переговоры по заключению нового договора могут быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.10. Изменения и дополнения в договора вносятся по взаимному согласию сторон.

От работодателя:

Директор МОБУ «Еленовская СОШ»



Т.А. Бикбасова

От работников:

Председатель ПК



Д.М. Рыскулова

Выписка

Из протокола № 5 общего трудового коллектива
МОБУ «Еленовская СОШ» муниципального образования Ясненский городской округ

от 28.04.2022 года

Повестка дня:

1. Рассмотрение и утверждение проекта Коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Еленовская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования Ясненский городской округ на 2022 – 2025 годы.

Директор школы Т.А. Бикбасова ознакомила трудовой коллектив с проектом Коллективного договора на 2022-2025 гг.

Решили: проект «Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Еленовская средняя общеобразовательная школа»

муниципального образования Ясненский городской округ на 2022 – 2025 годы» принять за основу и утвердить.

Проведено голосование: за – 35 человек
Против – 0 человек.

От работодателя:

Директор МОБУ «Еленовская СОШ»



Т.А. Бикбасова

От работников:

Председатель ПК



Д.М. Рыскулова

План мероприятий по охране труда на 2022-2025 годы

№	Планируемые мероприятия	Вид документа	Ответственные исполнителя (наименование подразделения, ФИО, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)
1	Аттестация рабочих мест	Акт	Директор школы, председатель ПК	2025
2	Приобретение спецодежды	Накладная	Завхоз	2022-2025
3	Издание приказа по охране труда	Приказ	Директор школы	август (ежегодно)
4	Инструктаж работников	Журнал	Директор школы, завхоз	сентябрь, январь (ежегодно)
5	Периодический контроль за соблюдением правил	Акт	Комиссия по охране труда, председатель ПК	сентябрь, январь (ежегодно)
6	Соблюдение требований ПБ, инструктаж ПБ	Журнал, акт	Директор школы, завхоз	ежемесячно

От работодателя:

Директор МОБУ «Еленовская СОШ»



Т.А. Бикбасова

От работников:

Председатель ПК



Д.М. Рыскулова

Приложение № 3
к коллективному договору

Перечень должностей и профессий с вредными условиями труда, при работе в которых работники бесплатно получают спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ)

№	Наименование должности, профессии	Наименование СИЗ	Пункт Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам различных отраслей экономики, утвержденных постановлением Минтруда России
1	Уборщик	спецодежда	Перчатки (1 раз в месяц), халат (1 раз в год), галоши (1 раз в год)
2	Работники пищеблока	спецодежда	Перчатки (1 раз в месяц), халат (1 раз в год), галоши (1 раз в год)

От работодателя:

Директор МОБУ «Еленовская СОШ»



Т.А. Бикбасова

От работников:

Председатель ПК



Д.М. Рыскулова

LATA



[Handwritten signature]