

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«БУЛДЫГИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
ЗУБОВО-ПОЛЯНСКОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА ТРИ ГОДА

с «01» сентября 2023 года по «01» сентября 2026 года

от работников

Председатель профкома
/Е.А.Петашкина/
"06" сентября 2023 г.

от работодателя

Директор МБОУ «Булдыгинская СОШ»
/В.В.Семина/
"06" сентября 2023 г.

Принят на собрании трудового коллектива от «12» сентября 2023 года
Протокол №2 от «12» сентября 2023 года.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Администрации Zubovo-Polyansky District

Регистрационный № 10 от «06» сентября 2023 года.

Руководитель органа по труду



СОДЕРЖАНИЕ:

Основные разделы коллективного договора:

<i>Раздел 1. Общие положения</i>	<i>3</i>
<i>Раздел 2. Трудовые отношения</i>	<i>4</i>
<i>Раздел 3. Обеспечение занятости</i>	<i>6</i>
<i>Раздел 4. Развитие кадрового потенциала</i>	<i>6</i>
<i>Раздел 5. Рабочее время и время отдыха</i>	<i>7</i>
<i>Раздел 6. Оплата труда и материальное стимулирование труда работников</i>	<i>10</i>
<i>Раздел 7. Охрана труда и здоровья</i>	<i>12</i>
<i>Раздел 8. Социальные льготы и гарантии</i>	<i>13</i>
<i>Раздел 9. Гарантии прав профсоюзного комитета и членов профсоюза</i>	<i>15</i>
<i>Раздел 10. Обязательства первичной профсоюзной организации</i>	<i>16</i>
<i>Раздел 11. Гарантии деятельности профсоюзной организации</i>	<i>16</i>
<i>Раздел 12. Заключительные положения</i>	<i>17</i>

Раздел 1

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Булдыгинская средняя общеобразовательная школа».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Законами Российской Федерации, Законом РМ «О социальном партнерстве», Отраслевым тарифным соглашением, Отраслевым соглашением между Министерством образования РМ и Мордовской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки и другими нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по регулированию социально-трудовых отношений в учреждении, учёту профессиональных интересов, установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствии с особенностями деятельности и финансовыми возможностями учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее - стороны) являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации.
- муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Булдыгинская СОШ» в лице его представителя – директора (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, а также переизбрания председателя профкома.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.13. В целях развития социального партнёрства Стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Срок полномочий комиссии - срок действия коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

1.14. Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно работниками и через профком:

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

1.15. Соблюдение порядка учёта мнения профсоюзного комитета как полномочного представителя работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в порядке, предусмотренном ст.ст. 371, 372 ТК РФ по охране труда.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Раздел 2

Трудовые отношения

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иными федеральными законами (ч. 1 ст. 58 ТК РФ).

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Окончательное распределение учебной нагрузки, составление тарификационных списков на новый учебный год должно быть завершено в общеобразовательном учреждении не позднее 15 октября текущего года.

2.6. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается и тарифицируется на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный

учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации 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.

2.9. 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 или увеличения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп)

в) а также в случаях:

- 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 «в» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, по обучению детей-инвалидов с применением дистанционных технологий, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

2.11. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

Раздел 3

Обеспечение занятости

3. Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (массовым является сокращение от 5 и более человек), не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

3.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

Увольнение председателей, их заместителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

3.3. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.4. Стороны договорились, что:

3.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

3.4.3. Компенсационные выплаты, связанные с увольнением работников, освобождаются от обложения налогом на доходы физических лиц на основании пункта 3 статьи 217 Налогового Кодекса (письмо Департамента налоговой и таможенной политики Министерства Финансов РФ от 20.01.2017 г. № 03-04-07/2562).

3.4.4. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

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

Раздел 4

Развитие кадрового потенциала

4. Стороны считают необходимым:

4.1. Продолжить работу по повышению квалификации и аттестации педагогических кадров в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Положения о

формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений РМ (Приложение 1 к приказу Министерства образования РМ от 13.08.20 2023 г. №1070)

4.2. Работодатель с учетом пожеланий и запросов профессионального роста работника, по согласованию с профкомом определяет формы, место, сроки профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в 3 года реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем, в котором, в том числе, определяются гарантии и компенсации (ст.187 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять возможности для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

4.3.2. Проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, один раз в пять лет. Данному виду аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в данной должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, а также лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через два года после выхода их из указанных отпусков.

4.3.3. Создавать условия для прохождения аттестации педагогическим работникам, изъявившим желание повышения или подтверждения квалификационной категории; при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности – обеспечивать за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые; а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, при условии направления их на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работниками и работодателем в письменной форме в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Раздел 5

Рабочее время и время отдыха 5.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным графиком образовательного учреждения на учебный год, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также трудовым договором, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Согласно приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07 2022 №582 вводится перечень документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных образовательных программ:

Классный руководитель: Учитель:

- рабочая программа учебного предмета, курса, модуля(в т.ч. внеурочной деятельности);
- журнал учета успеваемости;
- журнал внеурочной деятельности(для педагогов, осуществляющих внеурочную деятельность);
- план воспитательной работы (для педагогов, осуществляющих функции кл.руководителя);
- характеристика на обучающегося(по запросу).

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

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных нормативными документами.

Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, порядок работы

определяется общешкольными мероприятиями и графиками, личными планами педагогических работников, связанными с организацией воспитательной работы.

5.5. С целью сохранения кадрового потенциала педагогических работников работодатель может использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профкомом и с согласия работника с предупреждением об этом работника не позднее, чем за 2 месяца.

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, при этом работник должен заранее уведомить работодателя, до момента составления расписания. 5.6. При разделении рабочего дня на части у отдельных педагогических работников (учителя, воспитатели школ-интернатов, водители школьных автобусов и др.) в соответствии с принятыми локальными нормативными документами с учетом мнения профкома устанавливается перерыв в дневное время не более двух часов; в ночное время - не более шести часов; а общая

продолжительность смены не должна превышать продолжительности ежедневной работы. Время перерыва между двумя частями рабочего дня не включается в рабочее время.

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

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

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

За работа в выходной и нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Педагогическим работникам образовательных учреждений в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни (ст. 123 ТК РФ). В этих случаях размер заработной платы работников не меняется.

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

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

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего

заработка, педагогическим работникам 56 календарных дней, для инвалидов продолжительность трудового отпуска 30 календарных дней.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.14. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ – не менее 7 дней;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, который должен быть не менее трех календарных дней), Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 №884.

5.15.2. Работникам может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с обстоятельствами семейного и личного характера:

- в связи с бракосочетанием работника, сроком до 3 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников – до 3 календарных дней в году;
- в связи с рождением ребенка – до 3 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году в году.

Председателю первичной профсоюзной организации за выполнение общественной работы предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – от 1 до 5 дней.

5.15.3. Помимо льгот, установленных законодательством, по дополнительному отпуску за общий трудовой стаж, стороны признали необходимым определение дополнительных оплачиваемых дней отпуска лицам, не имеющим в течение года больничных листов за стаж работы во время каникул в данном учреждении при условии нормальной явки на работу:

- свыше 3-х лет – 1 полный день
- свыше 10 лет – 2 полных дня
- свыше 20 лет – 3 полных дня

Явка считается нормальной, если работник пропустил ни одного дня за предыдущий календарный год.

Не учитывать отсутствие по причинам: отвлечение по государственными обязанностям, участие в профсоюзных мероприятиях.

5.15.4. В соответствии с Федеральным законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Положением о порядке и условиях представления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до 1 года (ст.335 ТК РФ, приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 №644), утвержденным учредителем с учетом мнения (по согласованию) профкома и Уставом учреждения

5.16. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе отдельным категориям работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, время дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни работников,

непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности учреждения, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, 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).

5.18. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

Раздел 6

Оплата труда и материальное стимулирование труда работников

6.1. Оплата труда работников гимназии осуществляется на основании Положения об оплате труда работников МБОУ «Булдыгинская СОШ», Положения о стимулирующей части фонда оплаты труда, тарификации и штатного расписания.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от расчетной стоимости бюджетной образовательной услуги (рублей\ученик-час); количества учащихся по предмету в каждом классе; количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе; коэффициента, учитывающего категории педагогов.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: 30 числа текущего месяца выплачивается первая часть заработной платы (аванс), 15 числа месяца производится полный расчет с работником (ст.136, п.6 ТК РФ).

6.4. Стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются одной из составляющей заработной платы и могут выплачиваться по итогам работы за месяц, квартал, год и иные более продолжительные периоды. Подлежат стимулированию и поощрению работники, которые регулярно занимаются физкультурой, спортом и сдают нормативы комплекса ГТО.

6.5. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат (ст.136, ч.9 ТК РФ).

6.6. Оплату аттестовавшихся работников работодатель производит со дня принятия решения аттестационной комиссии в соответствии с присвоенной квалификацией на основании Приказа Министерства образования РФ "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность от 07.04.2014 г. №276). Своевременно производить соответствующую запись в трудовую книжку.

6.7. Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и иные нормативные правовые акты, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

В свою очередь профком:

6.8. Организует общественный профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда.

6.9. За несвоевременную выплату заработной платы может:

- а) потребовать в соответствии со ст.30 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;
- б) обратиться в органы Рострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности /штрафу/ должностного лица за невыполнение или нарушение коллективного договора;

в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом /ст.372 ТК РФ/.

6.10. Стороны договорились, что:

6. 10.1. работникам могут быть установлены следующие выплаты:

а) компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда;
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, совмещение профессий;
- доплата за работу в ночное время.

б) стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.10.2. Перечень, размеры и условия установления и осуществления компенсационных и стимулирующих выплат определяются с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета в Положении об оплате труда, Положении о стимулировании труда работников учреждения, трудовых договорах работников;

6.10.3. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объёма работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания или объёма дополнительной работы и в заработной плате работника при доведении её до минимальной зарплаты, не учитывается.

6.10.10. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий соглашений, коллективных договоров, в соответствии со ст.414 ТК РФ, работникам, участвующим в забастовке, заработная плата за время их участия в забастовке не выплачивается, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с её проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившем в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размеров, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

6.10.11. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.10.12. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшилась по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, заработная плата до конца учебного года выплачивается:

- за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- за ставку заработной платы, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку.

6.10.13. Стороны договорились, что за образовательным учреждением признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть использованы на увеличение размера надбавок и выплат стимулирующего характера.

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

Раздел 7

Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязан:

- Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда;
- Обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового обслуживания работников (медицинский осмотр);
- Организовывать ежегодные медицинские осмотры работников за счет средств работодателя;
- Обеспечить режим труда и отдыха работников, установленный законодательством;
- Обеспечить обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил, инструкций по охране труда;
- Информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах;
- Обеспечивать работников средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, за счет средств работодателя;
- Обеспечивать необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим;
- Проводить специальную оценку условий труда.

Исходя из результатов:

7.2. предоставлять работникам установленные законодательством и коллективным договором льготы и компенсации;

7.3. предусматривать в коллективном договоре или соглашении мероприятия по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний с указанием средств в объемах, необходимых для их реализации;

7.4. Работодатель несет ответственность за необеспечение работникам здоровых безопасных условий труда в установленном законодательством порядке.

7.5. Работники в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязаны:

- Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу учреждения;
- Соблюдать требования охраны труда;
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья;
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

7.6. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают выборы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей.

7.7. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства организации и проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий с работниками организации и членами их семей», в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)».

7.8. Профком и уполномоченный по охране труда:

- Постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;
- Участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;
- Контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников;
- Предъявляют работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

7.9. Работодатель и профсоюзный комитет на паритетных началах создают комиссию по охране труда и оказывают всемерное содействие в работе по соблюдению безопасности и созданию благоприятных условий труда.

Раздел 8

Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами (ст.22 ТК РФ).

8.2. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

8.3. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством.

Работодатель обязуется:

8.3.1. Внедрить персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

8.3.2. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

8.3.3. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст.65 ТК РФ).

8.3.4. Обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в организации, гласность в расходовании средств социального страхования.

8.3.5. Создавать условия для организации культурно-массовой и оздоровительной работы.

8.3.6. Открывать кабинет психологической разгрузки.

8.3.7. Премировать работников к профессиональному празднику (ст.191 ТК РФ и Положение о премировании) при наличии бюджетных средств.

8.3.8. Оказывать материальную помощь работникам (при наличии бюджетных средств):

- в связи с юбилеем работника (50, 55, 60 лет)
- в связи с длительной болезнью работника
- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профкома.

8.3.9. Предоставлять трудовому коллективу, комиссиям по выполнению коллективного договора, по трудовым спорам, ОТ и ТБ проводить собрания, заседания в рабочее время не в ущерб учебно-воспитательному процессу.

8.3.10. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования, предложения работников трудового коллектива и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

8.3.11. Дисциплину в коллективе поддерживать на основе уважения человеческого достоинства педагогов и сотрудников.

8.3.12. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8.3.13. Внести дополнения по оплате труда педагогических работников имеющих квалификационную категорию по одной должности, работают в должности, по которой не установлена (п.5.9 и п.5.10 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки):

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Отраслевому соглашению;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;
- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Профком обязуется:

1. Обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами (ст.21 ТК РФ)
2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный.
3. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом членов трудового коллектива.
4. Содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными законами; устанавливать контроль за своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и заработке застрахованных членов трудового коллектива.
5. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.
6. Организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий, спортивных праздников, дней здоровья, фестивалей для работающих и членов их семей.
7. Организовывать оздоровление детей работников (в период летних каникул), новогодние представления для детей (в период зимних каникул).

8. Обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями, добиться дополнительных льгот для многодетных семей, одиноких матерей и т.д.
9. Оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза.
10. Организовывать в коллективе чествование ветеранов войны и труда, поздравления с праздниками, днями рождения и т.д.

Раздел 9

Гарантии прав профсоюзного комитета и членов профсоюза

9. Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза определенные ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Уставом общеобразовательного учреждения, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

9.1. Стороны обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности как законному представителю интересов работников.

9.2. Работодатель представляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам; своевременно рассматривает заявления, обращения, требования и предложения профсоюзного органа и даёт мотивированный ответ.

9.3. Работодатель представляет профсоюзному органу бесплатно необходимые помещения с отоплением и освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний; содействует профсоюзному комитету в использовании информационной системы для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и выполнению коллективного договора, регионального и территориального соглашений.

9.4. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзов, а также других работников не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора перечисление с расчетного счёта учреждения на расчетный счёт профсоюзной организации средств в размере 1%. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа, признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

9.5. Работодатель за счёт средств учреждения может устанавливать членам профсоюза, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнёрстве – председателю первичной профсоюзной организации, другим членам выборного профсоюзного органа, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующую выплату за организацию работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения.

9.6. Представители выборного профсоюзного органа, согласно решению профкома, входят в состав комиссий: аттестационной, комиссии по охране труда, по проверке готовности образовательного учреждения к учебному году и др.

9.7. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства руководителя и его заместителей в уставную деятельность профсоюзной организации.

9.8. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзной организации, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда и учебы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст.3 ТК РФ).

9.9. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации учреждения, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) председателя, заместителя, членов профкома, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка

увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Раздел 10

Обязательства первичной профсоюзной организации

10. Первичная профсоюзная организация и профсоюзный комитет обязуются:

10.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

10.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

10.3. Содействует профессиональному росту педагогических работников, улучшению условий труда, быта, оздоровлению работников и их детей; развитию инновационных форм социальной поддержки членов профсоюза.

10.4. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.5. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.6. Оказывает материальную помощь членам профсоюза в связи с продолжительной болезнью или несчастным случаем в семье, др. обстоятельствами.

10.7. Оказывает помощь членам профсоюза в приобретении санаторных путёвок.

10.8. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.9. Использует все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников учреждения.

Раздел 11

Гарантии деятельности профсоюзной организации

11.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом РМ «О социальном партнерстве», отраслевым тарифным соглашением, Мордовским трехсторонним соглашением, республиканским, городским отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

11.2. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а также коллективных прав и интересов работников.

11.3. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

11.4. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборному профсоюзному органу, действующему в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также место для размещения информации (ст. 377 ТК РФ).

11.5. Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет профсоюзному комитету всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

11.6. Согласовывает с профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности, социальных льгот и гарантий работникам.

11.7. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнение коллективного договора профсоюзный комитет вправе:

- Беспрепятственно посещать и осматривать учебные кабинеты (группы), классы, мастерские, другие места работы в организации;
- Требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и др.,

11.8. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса:

- Председателя профсоюзного комитета или его представителя на совещаниях на уровне дирекции;
- Представители профсоюзного комитета в обязательном порядке включаются в комиссии по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев на производстве, комиссию по трудовым спорам и др.

11.9. Через средства информации профком информирует работников о деятельности профсоюзной организации, излагает свою позицию и решение, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях (ст.377 ТК РФ).

11.10. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 4 профсоюзных собрания в год при условии заблаговременного согласования с профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).

11.11. Председатель профсоюзного комитета освобождается от основной работы, с сохранением среднего заработка, на время профсоюзной учебы для участия в качестве делегата конференций, созываемых профсоюзами, а так же для участия в работе их органов (заседаниях советов, бюро и т.д.).

11.12. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному профсоюзным комитетом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза через бухгалтерию.

11.13. Лица, по каким-либо причинам **вышедшие из профсоюза** или **не состоявшие в профсоюзе**, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесений изменений и дополнений в коллективный договор и контроля за его выполнением. В этих случаях работодатель **ежемесячно** перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников в размере **1 (одного) %** по их письменному заявлению на имя работодателя в соответствии с п.4 ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», на условиях и в порядке, установленном коллективным договором /ст. 377 ч.6 ТК РФ.

Раздел 12

Заключительные положения

12.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 3-хдневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

12.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор в Государственный комитет Республики Мордовия по труду и занятости на регистрацию в 7-дневный срок со дня подписания.

- 12.3. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании.
- 12.4. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора 1 раз в полугодие. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников 2 раза в год. От каждой из сторон на собрании выступают непосредственно их руководители.
- 12.5. Профком, подписавший коллективный договор для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения положения договора.
- 12.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с трудовым законодательством.
- 12.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнением коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.
- 12.8. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором (ст.43, п.1 ТК РФ). Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 12.9. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).