

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Топчихинская средняя общеобразовательная школа №2
Топчихинского района Алтайского края

Утверждено
Руководитель образовательной
организации



С.В. Загайнов
(подпись)

Согласовано

Председатель первичной
профсоюзной организации
Е.А. Осокина
(подпись)

**Коллективный договор подписан 13.01.2025 года
с 13.01.2025 по 12.01.2028 гг.**

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в УСЗН по Топчихинскому району.
«14» января 2025 года
Регистрационный номер 1
(должность) Измаева О.М.
(подпись) _____

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

1.2. Коллективный договор заключён между работодателем в лице директора **Загайнова Сергея Витальевича** и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя **Осокиной Елены Александровны**, учителя русского языка и литературы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организаций МКОУ Топчихинская СОШ №2, Хабазинской СОШ – филиала МКОУ Топчихинская СОШ №2, Красноярской СОШ – филиала МКОУ Топчихинская СОШ №2.

Первичная профсоюзная организация представляет на локальном уровне интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Профсоюзный комитет осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии ежемесячных выплат данными работниками на счёт первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы. Выплаты производятся с момента подачи работником заявления до момента разрешения трудового спора.

1.4. Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

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

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

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

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

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

1.10. Все изменения и дополнения вносятся по обоюдному согласию сторон и оформляются отдельным дополнительным соглашением, которое подписывается обеими сторонами.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

Условия трудового договора могут быть изменены другими локальными актами по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией. Кроме того, работодатель обязан предоставить для ознакомления работнику Устав образовательного учреждения, коллективный договор и иные локальные акты образовательного учреждения в части касающейся работника.

2.3. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- работники, имеющие трудовой стаж в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
- лица, награждённые государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.5. Лица, получившие уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающие 6-8 часов в 1 день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка).

2.6. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

2.7. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

2.8. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется лицам, указанным в пункте 2.4. настоящего договора.

III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ, ЛЬГОТЫ

3. Работодатель обязуется:

3.1. Устанавливать заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с нормативно-правовыми актами регламентирующими оплату труда работников реализующих программы начального, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования.

3.2. Производить оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с нормативно-правовыми актами регламентирующими оплату труда работников реализующих программы начального, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования.

3.3. Выплату заработной платы производить каждые полмесяца не позднее 5 и 20 числа каждого месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

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.

3.4. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации), в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня

после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

В случае возникновения спора факт причинения работнику вреда и размеры его возмещения определяются судом.

3.5. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.6. Выплата заработной платы производится путем безналичного перечисления суммы заработной платы на расчетный счет работника указанный им в заявлении на перечисление. Днем выплаты заработной платы считается день поступления средств на расчетный счет работника.

3.7. Выдавать по заявлению работника расчетный лист по начисленной и выплаченной заработной плате (Порядок оформления расчетных листков определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 29-55-442 ИН/29-02-07/146 от 08.12.99 г.)

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.136 ТК РФ).

3.8. Формировать фонд оплаты труда на основании нормативно-правовых актов, регламентирующих формирование и распределение денежных фондов муниципальных общеобразовательных учреждений.

3.9. Устанавливать размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в соответствии с нормативно-правовыми актами, регламентирующими формирование и распределение денежных фондов муниципальных общеобразовательных учреждений.

3.10. Производить изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, вручении государственных наград - со дня присвоения, вручения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.11. Выплачивать заработную плату, установленную при тарификации (Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. №191, указ президента Владимира Путина №597 от 07.05.2012), педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года в случае,

- если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, заработную плату за фактическое число часов;
- если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку, когда этим учителям и преподавателям невозможно передать часть учебной нагрузки недостающие до ставки.

3.12. Педагогическим работникам учреждений образования (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий, данная строка внесена в компенсационные выплаты.

3.13. Устанавливать оплату труда медицинским, библиотечным работникам учреждения согласно условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников, соответствующих отраслям экономики, а работников из числа рабочих и служащих общепромышленных отраслей по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.14. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ). Время простоя по

причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третьих тарифной ставки, оклада (оплаты по тарификации), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.15. Устанавливать ставку (оклад) педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, в соответствии с нормативно-правовыми актами, регламентирующими формирование и распределение денежных фондов муниципальных общеобразовательных учреждений.

3.16. Вводить в состав аттестационной комиссии школы представителя профкома.

3.17. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

3.18. Направлять сэкономленные средства фонда оплаты труда образовательного учреждения на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

IV. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

4.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными соглашениями по охране труда. Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

4.2. Провести аттестацию рабочих мест в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4.3. Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало учебного года.

4.4. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

4.5. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.6. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований (ст. 212 ТК РФ).

4.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей.
 - доплату к должностному окладу (тарифной ставке) по перечню профессий и должностей.
- 4.8. Рассматривать заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.
- 4.9. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая на производстве).
- 4.10. Стороны договорились, что:
- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием представителей профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;
 - в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечение работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последние вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета. Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника. За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размер средней заработной платы работника.
- 4.11. В пределах своих полномочий принять все меры для обеспечения работников горячим питанием через школьную столовую.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Работодатель обязуется:

5.1. Разработать и утвердить правила внутреннего трудового распорядка учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов (ст.190ТКРФ).

5.2. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов, (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.

В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения. Отзыв работника из отпуска допускается с его письменного согласия.

5.3. Проводить предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.

5.4. Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с предварительной расстановкой педагогических кадров на новый учебный год.

5.5. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану обеспеченности педагогическими кадрами. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника. При распределении учебной нагрузки (педагогической нагрузки) работодатель имеет право учитывать:

- сохранение преемственности классов, групп и объёма нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов соответствующих ставке заработной платы;

- стабильность объёма учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение её возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп); («Типовое Положение об общеобразовательном учреждении», утв. Постановлением Правительства РФ от 19.03.01г. №196, п. 66).

- мотивированное мнение школьного методического совета.

5.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием 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 объёме не менее чем на ставку заработной платы.

5.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

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

5.9. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

5.10. В каникулярный период педагогические работники привлекаются для выполнения работ в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Положения «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников», с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.11. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

5.12. Режим рабочего времени административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.13. При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.

5.14. Не допускать в расписании перерыва в работе более трех часов в неделю.

5.15. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем.

5.16. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

- в случае свадьбы работника - до 3-х дней;
- в случае свадьбы детей работника - до 3-х дней;

5.17. Предоставлять отпуск, с сохранением заработной платы, по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка - 2 дня;
- в случае похорон близких родственников - 2 дня.

5.18. В день особого поминовения усопших - родительский день устанавливать сокращенную продолжительность рабочего дня.

5.19. Предоставлять за длительный непрерывный стаж педагогической работы согласно Уставу отпуск до 1 года (Основание: ст. 335 ТК РФ).

5.20. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового Кодекса РФ, только с письменного согласия работника и на основании письменного распоряжения, с учетом мнения профкома.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, работодатель предоставляет другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.21. По возможности предоставлять, по письменному заявлению, педагогическим работникам один свободный от уроков день в неделю для методической учебы.

5.22. По письменному заявлению работника предоставлять дополнительные неоплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- до 3-х дней председателю первичной организации профсоюза;
- 1 день членам профсоюзного комитета.

VI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6. Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

6.1. Предоставлять бесплатно, в случае наличия возможностей, профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

6.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.3 настоящего коллективного договора.

6.3. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

6.5. При наличии финансовых возможностей отчислять в профком денежные средства в размере до 50% (пятидесяти процентов) от общей стоимости сметы на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ст.377 ТК РФ).

Наличие финансовых возможностей определяется работодателем самостоятельно, исходя из сложившейся обстановки.

6.6. Предоставлять профкому необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития учреждения.

6.7. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и социальному страхованию.

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

7. Профком обязуется:

7.1. Представлять и защищать интересы:

- всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;

- членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь статьями Трудового кодекса РФ, Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативно-правовыми и локальными актами регламентирующими деятельность первичных профсоюзных организаций.

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

7.3. Не реже 2 раз в год контролировать правильность расходования фонда заработной платы, фонда оплаты неаудиторной занятости, фонда экономии заработной платы.

Для исполнения, вышеозначенного контроля профсоюзным комитетом направляется письменный запрос работодателю с указанием целей проверки и перечня документов, которые необходимо представить для анализа. По итогам проверки профсоюзным комитетом составляется письменное заключение, которое направляется работодателю не позднее 2-х рабочих дней с момента составления.

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

7.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.

По итогам проверки профсоюзным комитетом составляется письменное заключение, которое направляется работодателю не позднее 2-х рабочих дней с момента составления.

7.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и социальному страхованию.

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

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

7.9. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий. По итогам проверки профсоюзным комитетом составляется письменное заключение, которое направляется работодателю не позднее 2-х рабочих дней с момента составления.

7.10. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.11. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий. (Указ Президента РФ №1503 от 28.09.93г.; Положение о фонде государственного социального страхования РФ).

7.12. Участвовать в учёте и распределении застрахованным работникам и их детям путёвок для санаторно-курортного лечения и отдыха.

7.13. Совместно со страхователем вести учёт средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.14. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в учреждениях образования с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

7.15. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учёта. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже. (Соглашение о сотрудничестве между ФНПР и Пенсионный фонд РФ от 02.12.96г., крайсовпрофа и Алтайского отделения фонда РФ о мая 1997 года по реализации Федерального закона от 01.04.96г. №27-ФЗ, последующих изменений).

7.16. Участвовать в организации и проведении оздоровительных культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение и отдых и т.д.

7.17. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюза, созданию различных фондов социальной защиты работников улучшения жилищных условий.

7.18. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

- оказывать материальную помощь в случаях материального затруднения, в связи с утратой имущества при пожаре, краже, лечением, смертью работника или членов его семьи;

- поощрять морально и материально профсоюзных активистов.

7.19. Осуществлять контроль за правильностью предоставления отпусков.

VIII. КОНТРОЛЬ

ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются перед работниками о его выполнении на профсоюзном собрании (конференции) работников учреждения.

8.3. Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания для уведомительной регистрации в КГКУ ЦЗН Топчихинского района.

8.4. Изменения, дополнения в настоящий договор и его расторжение до истечения срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде дополнительного соглашения составленного в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, и являющихся неотъемлемой частью коллективного договора.

8.5. При расторжении коллективного договора до вступления в действие нового коллективного договора работники и работодатель руководствуются в своих действиях Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и законами Алтайского края, содержащими нормы трудового права.

8.6. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем, лицами, его представляющими и представителями первичной профсоюзной организации, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях.

8.7. Коллективный договор принят на общем собрании профсоюза МКОУ Топчихинская средняя общеобразовательная школа № 2

Протокол №1 от 13 января 2025 года.