# коллективный договор

МОУ СОШ №3 имени В.Н.Щёголева городского округа ЗАТО Светлый Саратовской области на 2021-2024 г.г.

412163, Саратовская область, Татищевский район, пос.Светлый, ул. Кузнецова, 12 телефон: 8(845-58)4-33-91

# **СОГЛАСОВАНО** от работодателя:

Директор МОУ СОШ № 3им. В.Н. Щеголева Е.Ю.Ларионова

13.12.2021 г.

СОГЛАСОВАНО от работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МОУ СОШ №3 им. В.Н.Щеголева Л.С.Фининдова

13. 12. 2021 г.

Д.С.Филиппова

**///// Е.Ю.**Ларионова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

регистрационный номер <u> 506/21</u>-

0

16. 1d. dh

#### 1. Общие положения.

Настоящий Коллективный договор между **Работниками** среднего образовательного учреждения в лице профсоюзного комитета (**председатель** — **Филиппова Любовь Сергеевна**), действующего на основании Устава Профсоюза гражданского персонала Вооруженных сил РФ, и **Работодателем** в лице директора МОУ СОШ № 3 им. В.Н. Щеголева городского округа ЗАТО Светлый Саратовской области **Ларионовой Елены Юрьевны**, действующего на основании Устава образовательного учреждения, является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого тарифного и регионального соглашений.

Настоящий Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах РФ «О профессиональных союзах, их правах и деятельности», «Об образовании в РФ», а также в законах Саратовской области «О социальном партнёрстве», «Об образовании в Саратовской области» и типовом положении школы.

Стороны договорились, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных, благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требований законодательства об охране окружающей среды.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Изменение и дополнение Коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2021 - 2024 годов.

Данный Коллективный договор устанавливает минимальные социально - экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

## 2. Обеспечение занятости работников.

## Стороны договорились, что:

- **2.1.** Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.
- С 1 января 2020 года работодатель формирует основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в электронном виде и представляет ее для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

У каждого работника есть право выбрать способ, которым МОУ СОШ № 3 им. В.Н. Щеголева должно вести трудовую книжку:

- продолжить вести трудовую книжку на бумаге в соответствии со статьей 66 ТК РФ;
- представлять сведения о трудовой деятельности в электронном виде или на бумаге в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

Если в установленный срок работник не сообщит о своем выборе или воспользуется правом на дальнейшее ведение трудовой книжки на бумаге, МОУ СОШ № 3 им. В.Н. Щеголева продолжит вести трудовую книжку работника на бумаге в соответствии со статьей 66 ТК РФ. В дальнейшем работник вправе в любой момент подать работодателю письменное заявление с просьбой представлять сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

- **2.2.** Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- **2.3.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях, предусмотренных в ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределённый срок.
- **2.4.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, аудиторную и неаудиторную занятость. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- **2.5.** Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- **2.6.** Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.
- **2.7.** Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учётом следующих условий:
  - исключение дискриминации женщин при приёме на работу по полу, возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст. 64 ТК РФ Концепция политики ФННПР от 26.09.2001г.)
- **2.8.** Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).
- 2.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения

может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника (ст. 53 Закона  $P\Phi$  «Об образовании в  $P\Phi$ »).

- **2.10.** Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в ТК РФ и Законе РФ «Об образовании в РФ».
- **2.11.** Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.
- **2.12.** Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалифицированной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома.
- **2.13.** Стороны договорились, что согласно ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:
- семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
  - лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы,

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

- пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- имеющие длительный стаж непрерывной работы в данном образовательном учреждении;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.
- **2.14.** Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

В этом случае работодатель или его правопреемник обязаны принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить исходя из общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.15. Работодатель обязуется при сокращении численности штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

- **2.16.** О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности штата работников представители работников предупреждаются в письменной форме не менее чем за 2 месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников, то не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).
- **2.17.** Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации, трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ПС РФ).
- **2.18.** Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст. 180 ТК РФ).
- **2.19.** В случае появления возможности принимать новых работников, преимуществом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.
- 2.20. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:
  - первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
  - выявить возможности перемещений работников внутри образовательного учреждения;
  - приостановить наем новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации.
- 2.21. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

## 3. Время труда и время отдыха.

### Стороны пришли к соглашению о том, что:

**3.1.** Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом специфики работы образовательного учреждения. В школе устанавливается 5 - дневная рабочая неделя с двумя выходными днями для учителей, прочего педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала. Сторожа работают согласно графика, утвержденного директором школы. Водитель школьного автобуса работает согласно графика выездов.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Статья 95 ТК РФ.

- **3.2.** С учётом специфики работы образовательного учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя для учителей школы будущих первоклассников.
- **3.3.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом:
  - привлечение работника для работы в выходные, нерабочие и праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учётом мнения профкома и при наличии письменного распоряжения;
  - работа в выходной день по желанию работника компенсируется другим днём отдыха, в котором отсутствует аудиторная занятость.
- **3.4.** Методический день предоставлять педагогическим работникам по возможности, не допуская перегрузки учащихся.
- **3.5.** Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала.
- **3.6.** Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с приложением о порядке в предоставлении длительного отпуска.
- **3.7.** Стороны договорились о предоставлении дополнительного краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка (ч.2 ст.116 ТК РФ) при:
  - бракосочетании 5 дней;
  - похоронах близких родственников 5 дней;
  - свадьбе детей 3 дня;
  - рождении ребенка 3 дня;

#### а также:

Работодатель имеет право поощрять своих работников дополнительными днями отдыха за добросовестный эффективный труд (ст. 191 ТК РФ)

- сотруднику, работающему без больничных листов в течение календарного года 3 дополнительных дня отдыха в каникулярное время;
- председателю профкома за общественную работу 3 дополнительных дня отдыха;
- **3.8.** Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на письменное заявление работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ, работникам:
  - имеющим детей в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней;
  - для проводов детей на военную службу 2 дня;
  - тяжёлое заболевание близкого родственника 2 дня;
  - в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

## 4. Оплата и нормирование труда.

## Руководитель обязуется:

4.1 Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в установленные сроки выдачи заработной платы.

за первую половину месяца — 28 числа текущего месяца, за вторую половину месяца — 13 числа месяца, следующего за отчетным

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы проводится накануне этого дня. Ст.136 ТК РФ.

- **4.2.** Один раз в месяц выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.
- **4.3.** За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.
- **4.4.** В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.
- **4.5.** Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае неоплаты отпуска в указанные сроки, отпуск, согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.
- **4.6.** О введении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты извещать работников не позднее, чем за два месяца.

# Стороны договорились:

- **4.7.** 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.
- **4.8.** Работодатель возмещает весь не полученный работником заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.
- **4.9.** Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членами его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.
- **4.10.** За работником на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.
- **4.11.** За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в полном размере.

## 5. Социальные гарантии и льготы.

## Работодатель обязуется:

- **5.1.** Соблюдать и предоставлять согласно ст. ст. 173, 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Распространить гарантии и компенсации ст. ст. 173, 177 ТК РФ на работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и на работников, получающих второе высшее образование.
- **5.2.** Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам, находящимся в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объёма учебной нагрузки, а также лицам, из числа работников учреждения и организации, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

- 5.3. Педагогическим руководящим работникам, прекратившим И педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока её действия, а по истечении срока лействия продлить на один гол. В случае истечения срока квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости осталось менее 1 года, сохранить имеющуюся у них категорию до наступления пенсионного возраста.
- **5.4.** Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.
- **5.5.** Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении служебного жилья нуждающимся работникам (согласно Устава 3ATO).

# 6. Охрана труда и здоровья.

## Администрация обязуется обеспечить:

- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём и сохранность этого имущества, закреплённого за работником;
- защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов; выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы;
- установление теплового режима в течение зимнего периода в классных комнатах не ниже 18 градусов и не выше 24 градусов;
  - проведение регулярной влажной уборки классных комнат и коридоров;
  - своевременную выдачу работникам спецодежды;
- **6.1.** Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению условий труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.
- **6.2.** Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов Специальной оценки по условиям труда, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.
- **6.3.** Проводить под роспись инструктажи по охране труда и противопожарной безопасности, согласно п.п. 1,2,3 статьи 18 Федерального закона «Об охране труда в Российской Федерации» и статьи 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
- **6.4.** Организовать за счёт средств работодателя: ежегодные обязательные периодические (предварительные при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры (обследования) работников и учеников.
- **6.5.** Оказывать материальную помощь на приобретение дорогостоящих лекарств и санаторных путёвок, при наличии средств.
- 6.6. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда работников, необходимые для осуществления его полномочий,

производить совместно с профкомом расследование и учёт несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей.

- **6.7.** Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работников, в порядке, установленном законом.
- **6.8.** Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определённой в соответствии со ст. 184 ТК РФ.
- **6.9.** Производить обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев.
- **6.10.** Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

## 7. Гарантии профсоюзной деятельности.

### Стороны договорились о том, что:

- **7.1.** Не допускается ограничение гарантированных законом социально трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- **7.2.** Профком осуществляет в установленном порядке контроль: за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 7.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно массовой работы обеспечить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться всеми средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- **7.5.** Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработанной платы работников, являющихся членами профсоюза.
- **7.6.** В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от заработной платы.
- 7.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзных съездов, конференций, а также участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

**7.8.** Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТЕС РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,  $376\ TK\ P\Phi$ ).

- **7.9.** Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально экономического развития учреждения.
- **7.10.** Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки по условиям труда, охране труда, социальному страхованию и т.д.
- **7.11.** Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
  - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК Р $\Phi$ );
  - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
  - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТКРФ);
  - очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
  - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
  - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
  - составление графиков сменности (ст. 103 ТКРФ);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193. 194 ТКРФ);
  - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

# 8. Обязательства профкома.

## Профком обязуется:

**8.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их 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 счёт первичной профсоюзной организации.

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

- **8.3.** 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.
- **8.4.** Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195ТКРФ).
- **8.5.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в МОУ СОШ № 3 им. В.Н. Щеголева или высших инстанциях.
- **8.6.** Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль: за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- **8.7.** Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.
- **8.8.** Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 8.9. Осуществлять контроль: за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- **8.10.** Осуществлять контроль: за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- **8.11.** Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- **8.12.** Оказывать материальную помощь членам профсоюза (при наличии средств).
- **8.13.** Осуществлять культурно массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении
  - 8.14. Использовать денежные перечисления с учетом сметы.

## 9. Обязательное пенсионное страхование

Работодатель обязан производить уплату сумм, авансов, платежей по страховым взносам в бюджет пенсионного фонда РФ, ежемесячно, в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истёкший месяц или в день перечисления средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работника, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы, организовать и содействовать работе комиссии по внедрению Федерального закона « Об обязательном пенсионном страховании РФ». Вести учёт, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страховых взносов (на страховую накопленную часть пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлять выплаты. Предоставлять в соответствующие органы пенсионного фонда документы необходимые для ведения индивидуального

(персонифицированного) учёта, а также для начисления (перерасчёта) и выплаты обязательного страхового обеспечения. Информировать работников о начисленных в их пользу страховых взносах, предоставлять работникам копии сведений, предоставленных в территориальные органы пенсионного фонда  $P\Phi$ . Профком должен участвовать в деятельности комиссии по внедрению Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании  $P\Phi$ ». Проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о сущности и задачах системы обязательного страхования.

#### 10. Заключительные положения.

#### Стороны договорились:

- **10.1.** Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.2. Текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть размещен на сайте организации. Представительный орган работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 10.3. Совместно разрабатывать план мер оприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- **10.4.** Осуществлять контроль: за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываться о результатах контроля на общем (1 раз в полгода) собрании.
- 10.5. Рассматривать в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать 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 коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- **10.8.** Пер еговоры по заключению нового коллективного договора необходимо начать за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

**СОГЛАСОВАНО** от работодателя:

Директор МОУ СОШ № 3им. В.Н. Щеголева Ларионова Е.Ю.

13.12.2021 г.

Е.Ю.Ларионова

**СОГЛАСОВАНО** от работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МОУ СОЩ №3 им. В.Н.Щеголева

Филипиота Л.С. 2021 г.

**©** Филиппова