

**К О Л Л Е К Т И В Н Ы Й Д О Г О В О Р**

**муниципального казенного общеобразовательного учреждения**

**Чаузовская основная общеобразовательная школа**

**Топчихинского района**

**Алтайского края**

**с 14 января 2025 по 13 января 2028 г.**

Директор школы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н.А.Арцыбашева/

Учитель школы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /В.Н.Холкина /

“ 14 ” января 2025 г.

**Коллективный договор принят на общем собрании работников школы**

**«14 » января 2025 г.**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в учреждении, заключаемым между работодателем в лице директора Арцыбашевой Натальи Александровны с одной стороны, и работниками, от имени которых выступает учитель русского языка и литературы Холкина Вера Николаевна, с другой стороны.

1.2. Первичная профсоюзная организация представляет интересы членов профсоюза на основании Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Устав Профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза на основаниях их заявлений.

1.3. Коллективный договор устанавливает социальные гарантии для работников учреждения и не ограничивает права работодателя в расширении этих гарантий.

* Стороны договорились в течение 1 месяца подготовить и провести собрание работников на котором:

- обновить состав комиссии по трудовым спорам, обучить ее членов, оказывать помощь в организации работы;

- обновить состав уполномоченных (доверенных лиц) по охране груда, провести их обучение и организовать работу, также обновить состав совместных комитетов (комиссии) по охране труда.

**II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа. В содержании трудового договора включаются показатели, определяющие существенные условия труда (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, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.3. Помимо оснований прекращения трудового договора (контракта) по инициативе администрации, предусмотренных законодательством РФ, основаниями для расторжения являются:

1) повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться без согласия профкома или иного представительного органа работников.

* Условия трудового договора (контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, ФЗ "Об образовании", настоящим коллективным договором.
* Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансии, предлагаемые варианты трудоустройства;

- проводить сокращение численности или штата работников по окончании учебного года до начала нового.

2.6. 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:

* предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
* проработавшие в учреждении свыше10 лет:
* одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
* родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста; беременные женщины и женщины, имеющих детей до трех лет.
* Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право) первоочередного приема на работу при появлении вакансии.
* Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6, (а,в.д), 8 ст.81 Трудового кодекса РФ производиться с предварительного согласия профсоюзного комитета (Основание: ст.82 ТК РФ).

**III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ**

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе:

* Постановления Администрации Топчихинского района Алтайского края «Об утверждении методики распределения субвенций из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего(полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях Топчихинского района на

соответствующий календарный год.

* Положения о распределении стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения ,утверждённым на соответствующий календарный год.
* Приказ комитета по образованию «Об определении ОУ к группам по оплате труда руководителей» на соответствующий календарный год.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, Положением о распределении стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения, локальными нормативными актами учреждения и включает в себя:

- оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, зависящий от:

* расчетной стоимости бюджетной образовательной услуги
* количества обучающихся по предмету в каждом классе;
* количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
* повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога.
* доплат за сложность предмета, учитывающих:

- дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

- дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

- специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета (в зависимости от группы сложности).

- доплаты за неаудиторную занятость, педагогических работников включающую следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов.

При определении стоимости бюджетной образовательной услуги и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

3.2.1.Учителям-предметникам, выполняющих функцию классного руководителя, устанавливаются надбавки за качество работы.

Доплаты учителям-предметникам за выполнение функций классного руководителя не входят в состав специальной части заработной платы учителя. Базовой величиной для расчета доплат за классное руководство принимается 1000 рублей, с учетом наполняемости класса. Доплаты рассчитываются в зависимости от наполняемости класса (согласно норм наполняемости для данных видов классов), наполняемости класса согласно статистическому отчету, качество работы классного руководителя.

3.2.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения (Управляющий Совет) аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. С учетом движения учащихся в течение учебного года заработная плата учителя должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

3.2.3. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров (контрактов).

Заработная плата педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из базовой и стимулирующей частей, базовая часть составляет - 85 процентов заработной платы, стимулирующая - 15 процентов. Стимулирующая часть выплачивается за счет фонда экономии общеобразовательного учреждения.

Базовая заработная плата педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала рассчитывается исходя из утвержденного базового должностного оклада с учетом поправочного коэффициента и требований к квалификации.

Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям — по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.3. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Алтайского края "О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ", количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, и отражается в смете образовательного учреждения.

3.3.1.Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента, и доведенном до образовательного учреждения, долю:

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;

на заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) персонала образовательного учреждения и складывается из фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.3.2.Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы. Поскольку стаж педагогической работы и уровень образования педагога оказывают опосредованное влияние на результат работы учителя, то можно считать их учтенными в стимулирующих выплатах за качество работы учителя.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением (Управляющим Советом) на основании представления руководителя образовательного учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3.3.Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

3.4.Заработная плата выплачивается работникам два раза за текущий месяц, не позднее 5 и 20 числа каждого месяца, согласно ст.136 Трудового кодекса РФ.

3.5.Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) может производится при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения  
решения аттестационной комиссией), при присвоении почетного звания (со дня присвоения), при представлении руководителем общеобразовательного учреждения в Управляющий Совет аналитической информации о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования (стимулирующая часть ФОТ для учителей общеобразовательных учреждений устанавливается два раза в году на срок 5 месяцев: с сентября по январь и с февраля по июнь, выплаты осуществляются помесячно в виде премий в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности учителей общеобразовательных учреждений).

3.6.При наступлении у работника права на изменение разряда 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 высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

3.8 Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня доего начала.

3.9. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения (ст. 136 ТК РФ).

3.10. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного соглашения работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывать:

- сохранение преемственности (классов) групп и объема нагрузки;

- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение ее возможно только, в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп) (Типовое положение об общеобразовательном учреждении, утвержденное постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 года №196, пункт 66).

Проводить окончательное утверждение учебной нагрузки в августе до наступления учебного года.

3.11. Педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение: методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей. (Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребёнком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и  
организаций, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит).

3.12. Время простоя по вине работодателя оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплаты по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст. 157 ТК РФ).

3.13. Вводить в состав аттестационной комиссии школы председателя профкома.

3.14. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (ст.414 ТК РФ).

**IV. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

*Работодатель в соответствии с действующим законодательством нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:*

* Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране груда. Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, утверждённым на соответствующий календарный год.
* Провести аттестацию рабочих мест в кабинетах (мастерских) повышенной опасности (кабинеты химии, физики, биологии, информатики, спортзалы, мастерские и др.)
* Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц занятых выполнением работ повышенной опасности, 2 раза в год.
* Обеспечить бесплатно спецодеждой, спецобувью, и средствами индивидуальной защиты, согласно отраслевым нормам, работников учреждения.
* Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников.
* Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины: потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.
* 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)
* Стороны договорились, что

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований кусловиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранении 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 размере среднего заработка.

4.9. Создать необходимые условия для работы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда:  
- обеспечивать его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств учреждения;

- в экстренных случаях освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива с сохранением заработка.

4.10 . Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и законом Алтайского края «Об охране труда в Алтайском крае».

Акт Н-1 « О несчастном случае» оформляется при каждом несчастном случае без доверенности

**V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

**СОЦИАЛЬНЫЕ ГРУППЫ.**

*Работодатель обязуется:*

* Разработать и утвердить Правила, внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТКРФ).
* Не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года утвердить график отпусков с учетом мнения профкома.

5.3. Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом  
предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и  
составлять тарификацию в сентябре.

5.4. Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой  
на новый учебный год.

5.5. В период каникул устанавливать пятидневную рабочую неделю.

5.6. Продолжительность рабочего дня для учителей в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

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

5.8. Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов в одну смену. Предоставлять работникам школы методический день по возможности.

* Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность, рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.

Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

* при получении лечебной путевки;
* по семейным обстоятельствам.

5.10 Стороны пришли к соглашению, что работник учреждения имеет  
право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска (до 3-х  
дней) с сохранением заработной платы в связи:

* со свадьбой самого работника;
* свадьбой детей;
* смертью близких родственников;

в связи с непредвиденными обстоятельствами (до 5 дней) без сохранения заработной платы.

5.11. При наличии денежных средств оказывать материальную помощь работникам школы:

* на похороны близких родственников;
* на послеоперационное лечение;
* достижение пенсионного возраста;
* в связи с несчастным случаем (кража, стихийное бедствие);
* на похороны работника.

5.12. Администрация школы по согласованию с профсоюзным комитетом: в порядке поощрения может предоставить отдельным педагогическимработникам отгулы в каникулярное время:

• за полную отработку учебного года без

пропуска учебных дней - 3 рабочих дня

* за дежурство по школе - до 2 -х дней
* за участие; в вечерних мероприятиях

(дежурство на вечерах) за 2 мероприятия 1 отгул

* за общественную работу председателю профкома - 3 дня
* членам профкома - 1 день
* за оформление документов в военкомате

(на 5 и более призывников) - 1 день

• за проверку письменных экзаменационных работ по  
 русскому языку и математике - 1 день  
 Компенсация при увольнении за неиспользованные отгулы не выплачивается.

**VI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

**6. Гарантии деятельности профкома определяются Законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.**

*Работодатель обязуется:*

6.1. Предоставлять бесплатно профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связь возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

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 соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.2. настоящей коллективного договора.

Не увольнять председателя профкома и его заместителя без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома или совета, профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.2 ст. 81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст. 81 ТК РФ)

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

**VII. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА.**

7. *Профком обязуется:*

7.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 ТК РФ и Законом: РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»

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

7.3. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы.

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

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

7.6. Определять своих представителей в состав аттестационной комиссии и комиссии (комитета) по охране труда.

7.7. Направлять работодателю заявления о нарушении руководителем организации, его заместителем 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. Проводить проверку условий охраны труда и расследование несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

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

7.10. На основании Федерального Закона от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой всех видов пособий работникам.

7,11. Проводить работу совместно с комиссией по социальному страхованию, райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и (по возможности) обеспечению их новогодними подарками.

7.12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района.

7.13. В соответствии с Соглашением федерального фондаОМС и ФНПР по вопросам обязательного медицинского страхования от 24 июня 1998 г. осуществлять общественный контроль за своевременным и полный перечислением страховых платежей в фонд ОМС.

Добиваться выполнения обязательств работодателя по защите прав застрахованных в рамках программ обязательного медицинского страхования, снижения заболеваемости и улучшения условий груда, наличия страховых медицинских взносов.

7.14 Установить контроль за правильностью предоставления отпусков, не допускать перерыва без согласия работника.

7.15 На основании Соглашения о сотрудничестве между ФНПР и Пенсионным фондом РФпо реализации ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования) совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в  
системе персонифицированного учета.

Контролировать своевременность представления работодателем в органы Пенсионного фонда России достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих.

7.16. Запланировать из средств профсоюзной организации 1000 рублей на оказание материальной помощи членам профсоюза.

**VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

8.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

8.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании (конференции) работников учреждения.

* Коллективный договор действует со дня подписания и до заключения нового договора. Переговоры о перезаключении колдоговора должны быть начаты не позднее 3 месяцев.
* Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателями и лицами, их представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового Кодекса РФ.
* Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).
* Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.