

Представитель Работодателя -
Директор МБОУ «СЭЛ № 45»

Представитель Работников -
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СЭЛ № 45»



И.В. Полякова И.В. Полякова

04 февраля 2019 г.

И.А. Караваева И.А. Караваева

04 февраля 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУ «СЭЛ № 45»
на 2019 – 2021 годы

*Принят общим собранием
работников МБОУ «СЭЛ № 45»
04 февраля 2019 года*

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	4
Раздел 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН.....	4
Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	5
Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА	6
Раздел 5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	8
Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	9
Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА.....	10
Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ.....	12
Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА	13
Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	14
Приложение № 1 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам за ненормированный рабочий день.....	15

Настоящий коллективный договор (*далее – Договор*) заключен между работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Социально-экономический лицей № 45» (МБОУ «СЭЛ № 45») (*далее – Работники*) в лице Председателя первичной профсоюзной организации (*далее Профсоюз*) И.А. Караваевой, действующего на основании решения отчетно-выборного собрания Профсоюза от 31.05.2012 и МБОУ «СЭЛ № 45» (*далее – Работодатель*) в лице директора Поляковой И.В., действующего на основании Устава, *именуемыми в дальнейшем Стороны.*

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем на основе согласования взаимных интересов Сторон, и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (*далее – Кодекс*), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2021г.г. (*далее – Отраслевое соглашение*).

Цель заключения Договора:

- совершенствование и развитие механизма социального партнерства в форме конструктивного диалога Сторон Договора;
- создание на основе выполнения взаимных обязательств Сторонами заинтересованности Работников в повышении собственных показателей работы и достижении плановых результатов деятельности МБОУ «СЭЛ № 45»;
- формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- создание действенного механизма обеспечения социальной стабильности в МБОУ «СЭЛ № 45».

Договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Действие Договора распространяется на всех работников МБОУ «СЭЛ № 45».

1.2. Регулирование социально-трудовых отношений в МБОУ «СЭЛ № 45», ведение коллективных переговоров по заключению или изменению Договора, урегулирование возникших в ходе коллективных переговоров между представителями Сторон разногласий, а также контроль за выполнением Договора осуществляется Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в МБОУ «СЭЛ № 45» (далее – Комиссия), образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон.

Комиссия осуществляет толкование положений Договора. Разъяснения Комиссии по вопросам применения положений Договора являются обязательными для Работников и Работодателя и доводятся до их сведения.

1.3. Договор не ограничивает права Работодателей в расширении социальных льгот, гарантий и компенсаций в коллективном договоре в зависимости от его финансово-экономических возможностей.

1.4. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить его или прекратить выполнение принятых обязательств.

Раздел 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Соблюдать условия и выполнять определенные Договором обязательства.

2.1.3. Принимать меры, направленные на достижение взаимных договоренностей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

2.1.4. Предпринимать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в МБОУ «СЭЛ № 45», а также принимать оперативные меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров в МБОУ «СЭЛ № 45».

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечивать в установленном порядке планирование затрат на выполнение обязательств, определенных Договором, их финансирование в пределах бюджета МБОУ «СЭЛ № 45».

2.2.2. Принимать меры, направленные на:

– охрану здоровья Работников и создание безопасных условий труда;
– повышение квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки Работников в соответствии с действующими в МБОУ «СЭЛ № 45» локальными нормативными актами.

2.2.3. За добросовестное исполнение должностных обязанностей, проявление инициативы и предприимчивости работники поощряются: объявлением благодарности; премией; награждением ценным подарком; представлением к званию лучшего по профессии.

2.2.4. Признать Профсоюз единственным представителем интересов Работников при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Договора и осуществлять свои взаимоотношения с Профсоюзом в соответствии с Кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Договором.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Представлять интересы всех Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

2.3.2. Представлять интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

2.3.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств по Договору.

2.3.4. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

2.3.5. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в правилах внутреннего трудового распорядка с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных

нормативных актов.

3.2. В МБОУ «СЭЛ № 45» для Работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, выходными днями, как правило, являются суббота и воскресенье. Для Работников, работающих по шестидневной рабочей неделе, выходным днем, является воскресенье.

При суммированном учете рабочего времени выходные дни предоставляются Работникам в соответствии с графиками работы, которые составляются с расчетом соблюдения нормы продолжительности еженедельного непрерывного отдыха в среднем за учетный период.

3.3. Работодатель предоставляет Работникам сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска следующие отпуска:

- дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с Приложением № 1 к настоящему коллективному договору;
- дополнительный отпуск в размере 12 календарных дней работникам библиотеки.

Предоставление Работникам иных ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков производится в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.4. На основании письменных заявлений Работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128 и 263 Кодекса, а также иными федеральными законами.

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда Работников МБОУ «СЭЛ № 45» включает в себя: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников; наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации города Ижевска; наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Администрации города Ижевска, за счет всех источников финансирования; условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда устанавливается Положением об оплате труда работников МБОУ «СЭЛ № 45», принимаемым с учетом мнения Профсоюза.

4.2. Заработная плата, а также все иные причитающиеся Работнику за время работы выплаты выдаются Работнику, в месте выполнения им работы, либо перечисляются в безналичной форме на указанный Работником счет в банке. Работнику может быть открыт счет карты в рублях и выдана зарплатная карта, в этом случае все расходы по обслуживанию карты и

перечислению денежных средств несет Работодатель. В случае утери Работником такой карты она подлежит восстановлению за счет средств Работника. В день увольнения счет может быть закрыт банком по заявлению Работника, в противном случае с момента увольнения расходы по содержанию карты несет Работник. Работник в праве указать для перечисления заработной платы и иных выплат, причитающихся Работнику, в безналичной форме банковский счет, открытый им самостоятельно.

Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. Оплата отпуска производится Работодателем не позднее чем за три дня до его начала.

4.4. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся Работникам, и несет ответственность за нарушение сроков их выплаты.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работникам, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

4.5. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

4.6. Для определения размера средней заработной платы (среднего заработка) Работников расчет производится в порядке, предусмотренном статьей 139 Кодекса.

4.7. Время простоя по вине Работодателя оплачивается исходя из размера средней заработной платы Работников за фактическое время

простоя.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работников, оплачивается в размере должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работников не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работниками их трудовых функций, Работники обязаны сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

4.8. При приостановлении образовательной деятельности учреждения работникам образовательного учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

4.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Раздел 5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Стороны обязуются:

5.1.1. Осуществлять политику занятости Работников в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами, и Договором.

5.1.2. Учитывать баланс интересов Работодателя и Работников при реорганизации и проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости и соответствующему выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым увольнением считается увольнение из организации по инициативе Работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

5.2.2. Обеспечивать, при необходимости, которую определяет Работодатель, профессиональную переподготовку высвобождаемых

Работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

5.2.3. Предоставлять Работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с сокращением численности или штата, либо в связи с ликвидацией организации, один день в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

5.3. Профсоюз обязуется:

5.3.1. Участвовать в разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защите высвобождаемых Работников.

5.3.2. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательства о занятости.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Для обеспечения социальной защищенности Работников **Работодатель обязуется:**

6.1. Оказывать материальную помощь Работникам, в размере 5 000 (пять тысяч) рублей, в случае смерти супруга (супруги), детей, родителей Работника.

6.2. Предоставлять Работнику, по его заявлению, один день с сохранением средней заработной платы в случае смерти членов семьи (супруга (супруги), дети, родители), а в случае, если Работник выезжает к месту захоронения за пределы Удмуртской Республики – два календарных дня.

6.3. Выплачивать Работнику при рождении ребенка материальную помощь в размере 2 000 (двух тысяч) рублей на каждого новорожденного, сверх пособия, установленного законодательством Российской Федерации.

Выплачивать Работнику при усыновлении ребенка (в любом возрасте) материальную помощь в размере 2 000 (двух тысяч) рублей на каждого ребенка, сверх пособия, установленного законодательством Российской Федерации.

6.4. Разрабатывать совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций комплексные программы по работе с молодыми Работниками и мероприятия по их реализации.

6.5. Создавать молодым Работникам условия для:

- эффективной работы;
- развития и реализации творческой активности, интеллектуального потенциала;

- повышения квалификации и профессионального роста, получения второго (последующего) профессионального образования соответствующего уровня;

6.6. Выплачивать молодому специалисту (под молодым специалистом понимаются лица, принятые на педагогическую должность к Работодателю

в год окончания ими обучения в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию; в возрасте до 30 лет; работа для данных лиц по педагогической специальности является первой), по его заявлению, единовременную выплату, в размере ставки заработной платы (должностного оклада), по истечении одного года работы у Работодателя на педагогической должности.

6.7. Работодатель предоставляет Работнику, по его заявлению, выходной день (отгул) с сохранением среднего заработка в день регистрации собственного брака или брака детей; в день проводов сына на военную службу по призыву в Вооруженные Силы, другие войска и воинские формирования Российской Федерации - 1 календарный день;

6.8. По заявлению Работника предоставлять один день с сохранением средней заработной платы в случае зачисления ребенка (детей) Работника в 1 класс образовательной организации.

6.9. Работодатель предоставляет Работнику, по его заявлению, выходной день (отгул) с сохранением среднего заработка, дети которого заканчивают 11-й класс образовательной организации, в день проведения последнего звонка - 1 календарный день, по его заявлению.

6.10. Выплачивать Работнику материальную помощь в размере не более 5 000 (пять тысяч) рублей, в случае наступления чрезвычайных обстоятельств, стихийных бедствий и заболевания Работника.

6.11. Оказание материальной помощи осуществляется на основании личного заявления Работника, с предоставлением подтверждающих документов.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда Работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.1.2. Осуществлять специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами МБОУ «СЭЛ № 45».

Принимать меры по устранению выявленных отклонений от гигиенических норм и требований охраны труда, разрабатывать, при необходимости, мероприятия по улучшению условий труда. До устранения вредных и опасных факторов устанавливать Работникам, занятым на этих работах, льготы и компенсации, предусмотренные законодательством.

7.1.3. Обеспечивать организацию работы по охране труда с участием выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством.

7.1.4. Обеспечивать своевременную бесплатную выдачу и хранение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ) Работникам в соответствии с Нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденными приказом Минтруда России от 9 декабря 2014 г. № 997н, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с нормами, установленными законодательством.

Производить замену СИЗ при преждевременном выходе их из строя не по вине Работников. Производить стирку и химчистку СИЗ.

7.1.5. Обеспечивать финансирование и выполнение мероприятий по охране труда.

7.1.6. Организовывать расследование несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, происшедших с Работниками, в порядке и в сроки, предусмотренные законодательством.

Привлекать представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций или иных уполномоченных Работниками органов в комиссии по расследованию несчастных случаев.

7.1.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации или иному представительному органу Работников сведения о выполнении мероприятий по охране труда, сообщать о выполнении мероприятий по устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.8. Проводить в случаях, предусмотренных законодательством, за счет средств Работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) 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).

Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.9. Организовывать Работникам питьевой режим в соответствии с законодательством и санитарными нормами.

7.2. Профсоюз обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением безопасных и здоровых условий труда, добиваться обязательного участия специалиста по охране труда и представителей соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении каждого уровня административно-производственного контроля.

7.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования организации по вопросам охраны труда и здоровья.

7.2.3. Подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

7.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Гарантировать осуществление деятельности Профсоюза и ее выборных органов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.2. Предоставлять членам выборных органов профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, уполномоченным профсоюза по охране труда, представителям профсоюза в комитетах (комиссиях) по охране труда свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей – не менее трех часов в неделю с сохранением среднего заработка.

8.1.3. Безвозмездно предоставлять Профсоюзу и выборным органам первичной профсоюзной организации, в пользование:

– помещения (согласно действующим нормативно-техническим документам) с необходимым оборудованием, мебелью, отоплением, освещением, а также оргтехнику, средства связи и другие необходимые технические средства;

– помещения для проведения заседаний, конференций профсоюзных органов.

При этом эксплуатация, в том числе хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов, техническое обслуживание оргтехники осуществляется за счет средств Работодателя.

8.1.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетные счета соответствующей профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников.

8.1.5. Ежемесячно перечислять по письменному заявлению Работников, не являющихся членами Профсоюза, денежные средства на счета соответствующих профсоюзных организаций из заработной платы указанных работников в размере 1 процента для организации контроля за выполнением обязательств настоящего Договора, оказания им помощи по социально-трудовым, правовым, экономическим, жилищно-бытовым вопросам, а также посреднических услуг при возникновении разногласий с Работодателем по применению обязательств настоящего Договора.

8.1.6. Обеспечивать представителям Профсоюза возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам членов профсоюза в МБОУ «СЭЛ № 45» для реализации ими уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с законодательством.

8.1.7. Разрешать, по согласованию Сторон, проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время без нарушения нормальной деятельности организации.

8.1.8. Расторгать трудовой договор по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса с Работниками, являющимися членами профсоюза, с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 373 Кодекса.

8.1.9. Проводить семинары, совещания по социально-трудовым вопросам с привлечением представителей Профсоюза и выборных органов профсоюзных организаций.

8.2. Профсоюз:

8.2.1. Для осуществления своей уставной деятельности вправе получать от Работодателя информацию о принятии решения по социально-трудовым вопросам с соответствующими обоснованиями, обсуждать информацию с приглашением представителей Работодателя и Работников.

8.2.2. Пользуются правом представительства и защиты интересов Работников – членов профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

8.2.3. Проводят работу по выявлению социальных интересов Работников путем организации социологических опросов и анкетирования.

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами в соответствии со статьей 51 Кодекса.

9.2. Стороны обязуются:

9.2.1. Проводить проверки хода выполнения обязательств Договора по итогам года. Осуществлять подготовку и представление отчетов о результатах проверок выполнения Договора для ежегодного рассмотрения на совместных заседаниях.

9.2.2. Предоставлять другой Стороне необходимую и своевременную информацию при проведении контроля за выполнением Договора.

9.2.3. Проводить взаимные консультации в случае выявления нарушений условий Договора или невыполнения Договора по результатам проверки и принимать соответствующее решение в срок не позднее двух недель со дня окончания проверки.

9.2.4. Рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

9.3. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, а также виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены законодательством.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Договор заключен на три года и действует с 1 января 2019 года по 31 декабря 2021 года.

Изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительными соглашениями к нему, подписываются Сторонами и являются его неотъемлемой частью.

10.2. Стороны обеспечивают доведение Договора до сведения Работников, а также выборных органов первичных профсоюзных организаций в течение месяца с момента его подписания.

10.3. Договор составлен и подписан в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим
днем и продолжительность ежегодного дополнительного
оплачиваемого отпуска работникам за ненормированный рабочий
день**

Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3
Заместитель директора по дополнительному образованию детей	3
Заместитель директора по воспитательной работе	3
Заместитель директора по учебно-информатизационной работе	3
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	14
Главный бухгалтер	14
Начальник отдела кадров	14