

Директор  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 2»  
образовательного



В.И. Аношкин

25.09.2023г

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации муниципального  
бюджетного



учреждения «Средняя  
образовательная школа № 2»

К. И. Селиванова

25.09.2023г.

Принят на общем собрании  
работников школы  
протокол № 8 от 25.09.2023г.

**Коллективный договор**  
между работодателем муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 2»  
и первичной профсоюзной организацией  
на 2023 - 2026 гг.

Исилькуль 2023



## **I. Общие положения**

1. Настоящий договор заключен между профсоюзным комитетом, уполномоченным работниками школы, с одной стороны, и работодателем школы, с другой стороны, именуемые в дальнейшем сторонами.

2. Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников школы, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех членов коллектива.

4. Отношения между сторонами регулируются коллективным договором, действующим законодательством РФ.

5. Изменения и дополнения в коллективном договоре могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива.

6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

7. Работодатель, профком отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива 1 раз в год (приложение составляется комиссией по контролю за выполнением коллективного договора).

8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

9. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

10. Работодатель признает профсоюзную организацию учреждения и профком, избираемый работниками.

11. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию в коллективе работников общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.

12. Коллективный договор распространяется на всех работников школы независимо от того, состоят ли они членами профсоюза или от времени вступления их в трудовые отношения с работодателем (ст.43 ТК РФ).

## **II. Занятость и трудовые отношения**

### **Работодатель:**

1. Обеспечивает занятость основных работников школы (при наличии учебных часов) и использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией, образованием и трудовым договором.

2. Создает условия для профессиональной подготовки кадров, повышения квалификации (не реже одного раза в 3 года), и своевременного прохождения курсов повышения квалификации.

3. Проводит аттестацию педагогических работников по плану школы в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников.

4. Своевременно готовит материалы, связанные с награждением и другими поощрениями работников.

### **Профсоюз:**

5. Осуществляет контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства в вопросах занятости работников.

6. Принимает участие в комиссии по проведению аттестации педагогических работников.

## **III. Трудовой договор и трудовые отношения**

### **Работодатель:**

1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ и Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» порядок приема и увольнения сотрудников, их перевод на другую работу.

2. *Трудовой договор* - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функцией, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- медицинскую книжку;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

3. При приеме сотрудников на работу знакомит их (под подпись) с Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*), должностными обязанностями, инструкциями по охране труда, с условиями оплаты труда.

4. Руководитель школы перед назначением на должность должен иметь определенный (не менее 3 лет) стаж работы в педагогическом учреждении.

5. Лица, поступающие на педагогическую работу в школу, проходят обязательное медицинское обследование в установленном порядке. Медицинское обследование учителей проводится периодически и после приема на работу.

7. На педагогических работников не распространяется ограничение в приеме на работу лиц, связанных между собой близким родством или свойством.

8. При приеме на работу трудовой договор с работником заключается, как правило, в письменной форме без указания или с указанием определенного срока, либо на время выполнения определенной работы.

9. Расторжение трудового договора с работником на основании сокращения численности или штата работников возможно при условии предварительного согласия с профсоюзным комитетом.

11. Прием на работу без трудовой книжки не допускается. На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Работодатель обязан при приеме сотрудника на работу проверить оформление трудовой книжки в соответствии с трудовым законодательством.

12. В случае увольнения работодатель обязан выдать трудовую книжку и выплатить заработную плату в день увольнения.

13. При заключении трудового договора при приеме на работу все условия труда описываются в договоре. При заключении срочного договора работодатель обязан ознакомить работника с положением ст. 21 Трудового кодекса РФ.

14. В соответствии со статьей 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации выполнение работниками трудовой функции дистанционно (удаленно) на постоянной основе либо временно, либо периодически может предусматриваться трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору (далее – дополнительное соглашение).

При этом особенности регулирования труда дистанционных работников определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением (*Приложение № 8*).

При заключении трудового договора (дополнительного соглашения) работники должны быть ознакомлены с настоящим Положением способом, позволяющим достоверно подтвердить его получение.

15. Новый работник может быть принят с испытательным сроком. В период испытания на работника распространяются положения Трудового Кодекса, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность, на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст.70 ТК РФ).

#### **Профсоюз:**

16. Осуществляет контроль соблюдения работодателем Трудового кодекса РФ и Закона «Об образовании в Российской Федерации» в вопросах приема и увольнения, перевода работника на другую работу.

17. Контролирует правильность ведения трудовых книжек, соблюдения трудовых отношений в соответствие с коллективным договором.

18. Дает согласие на увольнение членов профсоюза в соответствии с действующим законодательством (Гл. 13 ст. 81. 82 ТК РФ).

19. Консультирует работников школы по вопросам трудового законодательства в части социально- трудовых отношений.

20. Принимает участие в составе комиссии по трудовым спорам.

### **IV. Нормирование и оплата труда**

#### **Работодатель:**

1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом и региональным соглашением между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация омских профсоюзов» и Союзом «Омское Региональное объединение работодателей». Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

- Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

- Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Из этого следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

Работникам, заработная плата которых за полностью отработанный месяц меньше установленного МРОТ, устанавливается доплата до МРОТ. Доплата до МРОТ рассчитывается к заработной плате, начисленной за истекший календарный месяц пропорционально фактически отработанному времени.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 15 числа каждого месяца и 30 числа (в феврале - 28 числа) - окончательный расчет за текущий месяц. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 15 число месяца, первая выплата заработной платы производится 15 числа данного месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ)

2. Устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год с учетом рекомендаций методических объединений, преемственности классов.

3. Ежегодное утверждение педагогической нагрузки производится не позднее 5 сентября текущего года. Перераспределение учебной нагрузки в течение учебного года не допускается. Прием на работу учителей производится только на вакантные должности. Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости.

4. Работодатель не может уменьшать в течение учебного года установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

5 Своевременно проводит тарификацию педагогических работников, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

6. Устанавливает дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, высокие показатели в труде, совмещение профессий, а также за выполнение работ, не связанных с основной деятельностью, стимулирует за высокое качество в обучении и воспитании школьников.

7. Утверждает Положение об оплате труда работников, с учетом мнения профсоюзного комитета (*Приложение № 2*)

8. Подготовку и проведение аттестации работников проводит при участии председателя выборного профсоюзного органа, составляет график аттестации (*Приложение № 4*).

9. Своевременно знакомит работников школы с условиями оплаты их труда, а также с табелем учета рабочего времени.

10. Обеспечивает обязательную выдачу каждому работнику расчетного листа с указанием начислений и удержаний заработной платы.

11. Замещение отсутствующих по болезни или другим причинам учителей оформляет приказом.

12. Информировывает коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности школы, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц).

13. Устанавливает предельную наполняемость классов не более 25 человек в соответствии с Сан ПиНом 2.4.2. 2821-10.

14. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, ночное и других), производит работникам доплаты в соответствии со ст. 144, 150-154 ТК РФ.

15. Поощряет за безупречный труд в учреждении в связи с:

50-летием – в размере 1 оклада; 55-летием женщин – в размере 1 оклада;

60-летием мужчин – в размере 1 оклада;

16. Устанавливает поощрительную систему при присвоении:

- почётных грамот Российской Федерации – 5%;

- значка «Почётный работник образования» - 10%.

### **Профсоюз:**

17. Принимает участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывает учебную нагрузку.

18. Осуществляет контроль за:

- правильностью установления должностных окладов и тарификационных ставок;

- своевременной выплатой заработной платы;

- установлением дифференцированных выплат и надбавок к должностным окладам и ставкам.

19. Принимает участие в работе комиссии по распределению стимулирующего фонда.

20. Участвует в работе комиссии по аттестации в учреждении.

## V. Рабочее время и время отдыха

### Работодатель:

1. Устанавливает режим работы школы, продолжительность учебной недели и учебных занятий согласно Сан ПиНа 2.4.2. 2821-10. Школа функционирует в две смены. Рабочая неделя состоит из 6 рабочих дней. Учебные занятия регламентируются расписанием занятий, а режим дня – Правилами внутреннего распорядка (*Приложение № 1*) и Годовым календарным учебным графиком, утверждённым директором школы.
2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.
3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
  - для работников в возрасте до шестнадцати лет — не более 24 часов в неделю;
  - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — не более 35 часов в неделю;
  - для работников, являющихся инвалидами I или II группы, — не более 35 часов в неделю;
  - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, (вред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)
4. Работа в каникулярное время организуется по особому графику. Продолжительность рабочего времени, а также занятость работников в каникулярное время распределяется в соответствии с учебной нагрузкой до начала каникул.
5. За работу в выходные или праздничные дни выплата производится в двойном размере за проработанное время согласно ст. 153 ТК РФ.
6. Общим выходным днем является воскресенье.
7. Продолжительность отпуска педагогических работников составляет 56 календарных дней, других работников - 28 календарных дней.
8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков (*Приложение № 3*) утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
9. Отпуск может быть использован с разрывом с согласия работника. Работодатель обязан предоставить отпуск во время учебного процесса при наличии у работника путевки на отдых и лечение.
10. Сохраняет за женщинами, ушедшими в отпуск по беременности и родам и уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, ранее установленную учебную нагрузку.
11. Устанавливает учебную нагрузку не ниже ставки. Объем педагогической работы более или менее нормы часов на ставку устанавливает с письменного заявления (согласия) работника.
12. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, проводить только с их согласия на основании заключения договора с установлением соответствующей оплаты, оговоренной в Положении о доплатах и надбавках.
13. В период сдачи экзаменов, во время итоговой аттестации определяется иной режим работы и занятость сотрудников.
14. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы

без

изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом. Если работник не согласен на продолжение работы, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 ст.77 ТК РФ. В случае если обстоятельства, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего дня на срок до шести месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 ст. 81 ТК РФ с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положения работника по сравнению с условиями коллективного договора.

#### **Профсоюз:**

15. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем ТК РФ в вопросах режима работы работников и времени отдыха.

16. Согласовывает графики работы и график отпусков работников.

17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

## **VI. Охрана труда работников**

#### **Работодатель:**

1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с Положением о системе управления охраной труда в общеобразовательной организации, утвержденном директором школы.

2. Утверждает ежегодно с учетом мнения профсоюзного органа Соглашение по охране труда (*Приложение № 5*),. Выделяет на мероприятия по охране труда необходимую сумму средств согласно Соглашению по охране труда.

2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для работающих в школе.

3. Обеспечивает в целях охраны труда:

- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режимов;

- создание условий для отдыха во время перемен и перерывов между уроками и организацию спортивно-оздоровительной работы;

4. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда. Своевременно проводит первичные и периодические инструктажи по охране труда.

5. Для всех , принятых вновь работников, проводит инструктаж по охране труда, организовывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим.
6. Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводит их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.  
Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
7. Осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
8. Выдаёт своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (*Приложение № 6*), а также смывающие и обезвреживающие средства (*Приложение № 7*).
9. Обеспечивает обучение работников школы по вопросам охраны труда.
10. Обеспечивает работников мебелью, оборудованием, инвентарем, спецодеждой и прочим, необходимым для работы оборудованием.
11. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев. При несчастном случае по вине учреждения работнику выплачивается единовременная компенсация согласно действующему законодательству.
12. Предоставляет отгулы в каникулярное время за работу в выходные и праздничные дни согласно ст. 153 ТК РФ.
13. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты за неблагоприятные условия труда.
14. Обеспечивает прохождение периодических медицинских осмотров работниками школы.
15. Содействует работе уполномоченного по охране труда, избранного на собрании работников.
16. Своевременно проводит специальную оценку условий труда и информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

### **Профсоюз:**

17. Осуществляет контроль в вопросах охраны труда в соответствии с Законом о профсоюзах.
18. Проверяет состояние рабочих мест, добивается проведения необходимых мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда.
19. Участвует в составе комиссии по охране труда в учреждении, в проведении технических осмотров (весенних, осенних) здания и сооружений.
20. Избирает на профсоюзном собрании уполномоченного по охране труда. Обеспечивает нормативными и справочными материалами уполномоченного по охране труда.
21. Предъявляет требования приостановки работы при непосредственной угрозе жизни, здоровью работников.

## **VII. Социальное партнерство. Гарантии профсоюзной деятельности**

### **Работодатель:**

1. Содействует деятельности профсоюзной организации.
2. Своевременно рассматривает обращения, предложения, требования профсоюзной организации. В случае их отклонения дает мотивированные объяснения. Своевременно сообщает о принятых мерах.
3. Предоставляет профсоюзной организации информацию. Освобождает от основной работы с сохранением оплаты труда согласно тарификации председателя ППО, уполномоченного по охране труда на время краткосрочной учебы, необходимое для профсоюзной работы.

При поощрении работников принимать во внимание работу в качестве председателя ППО, как деятельность, значимую для учреждения. Оплату председателю ППО осуществлять в размере 10% от ставки заработной платы.

### **Профсоюз:**

4. Изучает социально - бытовые условия работников учреждения и оказывает им помощь в решении социально-бытовых проблем.
5. Содействует оздоровлению членов профсоюза и их детей в санаториях и детских лагерях.
6. Проводит обязательное поздравление, чествование работников и ветеранов труда с профессиональным праздником, с их памяtnыми датами, датами рождения.
7. Оказывает материальную помощь работникам из средств профсоюзного бюджета:
  - а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) - 1000 руб.;
  - б) перенесшим операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере - 1000 руб.;
  - в) при рождении ребенка (отцу или матери) - 500 руб.;
  - г) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) - 1000 рублей;
  - д) на посещение длительно болеющего члена профсоюза - 300 рублей;
  - е) при регистрации брака члена профсоюза - 500 рублей.

## **VIII. Порядок реализации и контроль над выполнением**

1. Для контроля за выполнением коллективного договора стороны создают двухстороннюю комиссию на равноправных условиях (*Приложение № 9*).

2. Стороны обмениваются информацией о ходе выполнения соглашения один раз в год. При подведении итогов выполнения договора стороны предоставляют друг другу необходимую информацию.

3. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет (ст. 43 ТК РФ).

4. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения следующего коллективного договора или до истечения времени.

5. Коллективный договор сохраняет свое Действие в случае расторжения трудового договора (контракта) с директором школы.

6. Контроль за выполнением принятых сторонами обязательств возлагается с одной на директора школы, со стороны профсоюза на председателя профсоюзной организации.