ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДУХОВНАЯ ИСЛАМСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ РЕЛИГИОЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«МЕДРЕСЕ ИМЕНИ ИМАМА АБУ ХАНИФА»

368850, Республика Дагестан,
Ногайский район, с. Терекли-Мектеб,
улица Шора Батыра, дом 33/1

ОГРН 1070500001934
ИНН 0525140329

Тел 89882618666
Email:hanafimadrasa@mail.ru

ПРИКАЗ № ___

с.Терекли-Мектеб **01.09.2026 г.**

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

В соответствии со статьями 40–43 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях», Уставом ПДИОРО «Медресе имени имама Абу Ханифа» и в целях регулирования социально-трудовых отношений, укрепления социального партнёрства между работодателем и трудовым коллективом,

ПРИКАЗЫВАЮ:

Утвердить коллективный договор ПДИОРО «Медресе имени имама Абу Ханифа» на период с «01» сентября 2026 г. по «01» сентября 2029 г. согласно приложению к настоящему приказу.

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и обязателен для работодателя и всех работников Медресе.

Заместителю директора по учебно-воспитательной работе обеспечить ознакомление всех работников Медресе с коллективным договором под подпись в течение десяти рабочих дней со дня издания приказа.

Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор Ш.С.Аджиманбетов

С приказом ознакомлены:

МЕДРЕСЕ ИМЕНИ АБУ ХАНИФА

Подписан цифровой подписью: МЕДРЕСЕ ИМЕНИ АБУ ХАНИФА
DN: C=RU, CN=МЕДРЕСЕ ИМЕНИ АБУ ХАНИФА, GN=ШАХМИРДАН СУЛТАНХАНОВИЧ, INN=052500732583, L=ТЕРЕКЛИ-МЕКТЕБ СЕЛО, O= МЕДРЕСЕ ИМЕНИ АБУ ХАНИФА, OGRN=1070500001934, SN= АДЖИМАНБЕТОВ, SNILS= 12146910327, ST=05 Республика Дагестан, UNDEF=0525140329, street= 368850, РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН, Р-Н НОГАЙСКИЙ, С. ТЕРЕКЛИ-МЕКТЕБ, УЛ. ШОРА БАТЫРА, Д. 33/1, title= ДИРЕКТОР
Основание: Я являюсь автором этого документа
Расположение:
Дата: 2026.10.13 08:14:54+03'00'
Foxit PDF Reader Версия: 2026.2.1

Представитель трудового коллектива **ПДИОРО «Медресе имени имама Абу Ханифа»** **_____** **01.09.2026 г.**	**УТВЕРЖДАЮ** **директор ПДИОРО «Медресе имени имама Абу Ханифа»** **_____Ш.С.Аджиманбетов** **от 01.09.2026 г. № _____**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ПДИОРО «Медресе имени имама Абу Ханифа»
на период с 01.09. 2026 г. по 01.09.2029 г.

1. Общая часть

1.1. Настоящий коллективный договор (далее — Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ПДИОРО «Медресе имени имама Абу Ханифа» (далее — Медресе) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Договор заключён в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ);

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Закон об образовании);

Федеральным законом от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях»;

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Дагестан и локальными нормативными актами Медресе.

1.3. Сторонами Договора являются:

Работодатель — ПДИОРО «Медресе имени имама Абу Ханифа» в лице директора Аджиманбетова Ш.С., действующего на основании Устава;

Работники — все работники Медресе, включая педагогических (преподавательских) работников, учебно-вспомогательный и административно-хозяйственный персонал, в лице представительного органа работников — преподавателя _____, а при её отсутствии — иного представительного органа, избранного на общем собрании работников.

1.4. Договор распространяется на всех работников Медресе независимо от занимаемой должности, характера выполняемой работы и формы трудового договора.

1.5. Медресе является религиозной образовательной организацией, реализующей образовательную программу подготовки служителей и религиозного персонала религиозных организаций, в соответствии с лицензией на осуществление образовательной

деятельности. Специфика Медресе как духовного образовательного учреждения учитывается при регулировании трудовых отношений в части, не противоречащей трудовому законодательству Российской Федерации.

2. Предмет договора

2.1. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам:

условий труда, включая оплату труда;

занятости и условий высвобождения работников;

продолжительности рабочего времени и времени отдыха;

улучшения условий и охраны труда;

социальных гарантий и компенсаций;

профессионального развития и повышения квалификации работников;

иных вопросов, определённых Сторонами.

2.2. Условия Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 41 ТК РФ).

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами Медресе и трудовыми договорами.

3.2. Трудовые отношения с работниками оформляются заключением письменного трудового договора на неопределённый или определённый срок в соответствии со ст. 58 ТК РФ.

3.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе:

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации);

для педагогических работников — объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени;

условия оплаты труда;

льготы и компенсации;

характер работы (подвижной, разъездной, в пути, иной).

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.5. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и иных конкретных условий в Медресе с учётом мнения представительного органа работников.

Объём учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён только с письменного согласия работника.

Объём учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Медресе.

При установлении педагогическим работникам, для которых Медресе является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в группах.

Объём учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении

её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре, возможны только по взаимному соглашению Сторон, а также по инициативе Работодателя в случаях, прямо предусмотренных трудовым законодательством.

3.6. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, должностной инструкцией.

3.7. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.8. Работники обязуются лично выполнять определённую трудовым договором трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, Устав Медресе, иные локальные нормативные акты.

3.9. Работодатель обязуется предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, выплачивать заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.10. Трудовой договор может быть прекращён по основаниям, предусмотренным ТК РФ, в том числе ст. 77 и ст. 336 (дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником).

3.11. Все вопросы, связанные с изменением структуры Медресе, его реорганизацией, а также сокращением численности работников и штатов, рассматриваются с участием представительного органа работников (ст. 82 ТК РФ).

3.12. Работники Медресе обязуются соблюдать нормы исламского этикета (адаба) и духовно-нравственные традиции, принятые в Медресе, проявлять уважение к религиозным чувствам обучающихся, коллег и посетителей. Нарушение указанных норм может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины с применением мер, установленных ТК РФ и локальными нормативными актами Медресе.

4. Аттестация педагогических работников

4.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196.

4.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;

установления квалификационной категории (первой, высшей) — по желанию педагогического работника.

4.3. Аттестация в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится один раз в пять лет на основе оценки профессиональной деятельности аттестационной комиссией, формируемой Медресе.

4.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) имеющие квалификационные категории; б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в Медресе; в) беременные женщины; г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет; е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырёх месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация работников, указанных в подп. «г» и «д», возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация работников, указанных в подп. «е», возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4.5. Аттестация в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по желанию педагогического работника на основании его заявления, подаваемого непосредственно в аттестационную комиссию либо направленного по почте, в электронной форме через Единый портал государственных и муниципальных услуг (ЕПГУ) или иным предусмотренным законодательством способом.

4.6. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

4.7. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала её проведения до принятия решения составляет не более 60 календарных дней.

4.8. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.9. Квалификационные категории (первая, высшая), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую образовательную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, и являются основанием для дифференциации оплаты труда.

4.10. Аттестация в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» проводится по желанию педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в порядке, аналогичном установленному п. 4.5–4.9 Договора.

4.11. Квалификационные категории «педагог-методист», «педагог-наставник» сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

5. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда работников, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается локальными нормативными актами Медресе в соответствии с трудовым законодательством (ст. 135 ТК РФ), с учётом мнения представительного органа работников.

5.2. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.3. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ).

5.4. Премирование работников и выплата вознаграждения по итогам работы за учебный год осуществляются в соответствии с локальным нормативным актом Медресе о порядке и условиях премирования.

5.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (в рублях Российской Федерации). Днями выплаты заработной платы являются:

20 число текущего месяца — за первую половину месяца и 5 число последующего месяца, следующего за отчётным, — окончательный расчёт.

5.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне.

5.7. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

5.8. Оплата отпусков производится не позднее чем за три дня до их начала.

5.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) иных выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст. 236 ТК РФ).

5.10. Работодатель производит оплату:

работы в выходной или нерабочий праздничный день — в порядке, установленном ст. 153 ТК РФ;

сверхурочной работы — в порядке, установленном ст. 152 ТК РФ;

работы в ночное время — в порядке, установленном ст. 154 ТК РФ.

5.11. При сменном графике и суммированном учёте рабочего времени оплата производится за фактически отработанное время с учётом повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.12. Представительный орган работников осуществляет контроль за своевременностью выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать обеспечению занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата Работодатель действует в соответствии со ст. 82 ТК РФ с обязательным уведомлением представительного органа работников не позднее чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий.

6.2. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе работодателя.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное ст. 179 ТК РФ.

6.3.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства.

6.3.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска (ст. 81 ТК РФ).

6.3.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

беременных женщин (ст. 261 ТК РФ);

женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет;

одиноких матерей, воспитывающих ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида — до 18 лет);

других лиц, воспитывающих детей указанного возраста без матери.

6.3.5. Не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6.3.6. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в Медресе, с учётом их квалификации и опыта работы.

6.4. Работодатель по согласованию с представительным органом работников обеспечивает разработку и реализацию программы содействия занятости при массовом увольнении.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

7.2. Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни; отпуска.

7.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Медресе на основании трудового законодательства и с учётом сменного графика работы и суммированного учёта рабочего времени.

7.4. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

7.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется локальным нормативным актом Медресе с учётом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

7.6. Для работников, занятых на работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время. Перечень таких работ и места для отдыха утверждаются приказом директора.

7.7. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

7.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию может предоставляться другой день отдыха. Работа в выходной или праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

7.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

7.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ).

7.11. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

7.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

7.13. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

7.14. График отпусков утверждается Работодателем с учётом мнения представительного органа работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее чем за две недели.

7.15. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.16. На основании письменного заявления работника Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128, 263 ТК РФ, а также в иных случаях, установленных локальными нормативными актами Медресе.

7.17. По письменному заявлению работника, являющегося ветераном боевых действий, лицом из числа детей-инвалидов, лицом, осуществляющим уход за больным членом семьи, и в иных случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы.

8. Социальная политика. Социальные льготы, гарантии и компенсации

8.1. Стороны признают приоритет социально ориентированной политики, направленной на создание благоприятных условий труда, повышение уровня социальной защищённости работников и развитие корпоративной культуры Медресе.

8.2. В целях реализации социальной политики Работодатель:

обеспечивает соблюдение социальных гарантий и льгот, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами и Договором;

создаёт условия для сохранения и укрепления здоровья работников, содействует формированию безопасных и комфортных условий труда;

поддерживает инициативы работников, направленные на развитие корпоративной культуры, взаимопомощи и социального партнёрства;

содействует развитию добровольческой (волонтёрской) и благотворительной деятельности;

информирует работников о реализуемых социальных программах.

8.3. Работники участвуют в реализации социальной политики Медресе, соблюдают нормы корпоративной и духовно-нравственной культуры и содействуют поддержанию благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

8.4. В целях повышения социальной защищённости работников Работодатель в пределах средств, утверждённых программой деятельности Медресе, предоставляет следующие дополнительные социальные льготы и гарантии.

8.5. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей Медресе путём внесения изменений в Договор по соглашению Сторон.

8.6. Работодатель оказывает содействие работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, путём ходатайства перед органами местного самоуправления в порядке, установленном законодательством.

8.7. В дни религиозных праздников, объявленных нерабочими в Республике Дагестан, а также в дни проведения обязательных религиозных мероприятий по приказу директора Медресе могут устанавливаться особые режимы работы отдельных подразделений.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

9.1.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством.

9.1.3. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, использованию средств индивидуальной защиты; инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

9.1.4. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.5. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников, доставку заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию.

9.1.6. Обеспечивать режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством.

9.1.7. Незамедлительно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля.

9.1.8. Не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обучения по охране труда, инструктажа, стажировки, проверки знаний, обязательных медицинских осмотров и освидетельствований.

9.1.9. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

9.1.10. Обеспечивать при приёме на работу инвалида или признании работника инвалидом создание условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации.

9.2. Представительный орган работников обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий по проведению обследований по вопросам охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.2.4. Оказывать консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Осуществлять выдачу Работодателю представлений об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

9.2.6. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда.

10. Профессиональное развитие работников

10.1. Работодатель создаёт условия для повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников, в том числе педагогических, с учётом специфики образовательной деятельности Медресе.

10.2. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется не реже одного раза в три года в порядке, установленном законодательством об образовании.

10.3. Работодатель содействует работникам в освоении программ дополнительного профессионального образования, в том числе по направлениям исламской теологии, арабского языка, методики преподавания исламских дисциплин и иных профильных направлений.

10.4. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников определяются Работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

11. Гарантии деятельности представительного органа работников

11.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества и уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Договором.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Безвозмездно предоставить представительному органу работников оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также иные условия для обеспечения его деятельности.

11.2.2. Предоставлять представительному органу информацию о деятельности Медресе для ведения переговоров и контроля за выполнением Договора.

11.2.3. Предоставлять возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Медресе.

11.2.4. Осуществлять учёты мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

12. Ответственность Сторон

12.1. Стороны несут ответственность за невыполнение обязательств по Договору в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 54–55 ТК РФ).

12.2. Представительный орган работников и Работодатель вправе осуществлять взаимный контроль за выполнением Договора.

12.3. Споры, возникающие при исполнении Договора, разрешаются путём переговоров, а при недостижении согласия — в порядке, установленном трудовым законодательством.

13. Заключительные положения

13.1. Договор заключён в письменной форме, составлен в 2 (двух) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

13.2. Договор заключён на срок и действует с «01» сентября 2026 г. по «01» сентября 2029 г.

13.3. Договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

13.4. Изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительными соглашениями в письменной форме, которые являются его неотъемлемой частью.

13.5. Стороны обеспечивают доведение Договора до сведения работников в течение 10 (десяти) дней с момента его подписания.

13.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в соответствии со ст. 51 ТК РФ.

13.7. Итоги выполнения Договора подводятся один раз в год в мае месяце на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей Работодателя и представительного органа работников.

13.8. Договор подлежит уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду субъекта Российской Федерации в порядке, установленном ст. 50 ТК РФ.

13.9. Действие Договора распространяется на всех работников Медресе, включая работников, принятых на работу после его заключения.