

Прията на собрании коллектива

« 3 » марта 2015 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ
МКОУ «ПЕРВОМАЙСКАЯ ГИМНАЗИЯ им. С.БАГАМАЕВА»
КАЯКЕНТСКОГО РАЙОНА РД
ПО ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ,
ТРУДОВЫХ и ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ
РАБОТНИКОВ ГИМНАЗИИ**

От администрации гимназии:

Директор гимназии


Ахмедов А.М./



От профсоюзной организации:

Председатель профкома


Рахматов Р.А./



Зарегистрирован в центре занятости МР «Каякентского района»

« 8 » 05 2015 г. № 19




/Магомедов Б.А./

М.П.

1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между администрацией МКОУ «Первомайская гимназия им. С.Багамаева» и комитетом профсоюза работников народного образования и науки в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами. Его целью является определение взаимных обязательств сторон по защите социально-экономических, трудовых и профессиональных прав и интересов работников образования гимназии, установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, республиканским и районным соглашениями между соответствующими министерствами и комитетами профсоюза и направлено на обеспечение стабильной и эффективной работы гимназии.

1.2. Положения, включенные в настоящий договор, распространяются на членов профсоюза, состоящих на учете в первичной организации МКОУ «Первомайская гимназия им. С.Багамаева».

1.3. Положения настоящего коллективного договора должны быть учтены при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров. Гарантии, предусмотренные данным коллективным договором, могут быть расширены трудовыми договорами.

1.4. Условия индивидуальных трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим договором, недействительны.

1.5. Ни одна из сторон, заключивших данный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прескратить выполнение взятых на себя обязательств. Договор может быть изменен или дополнен только по взаимной договоренности сторон в соответствии со ст.23 Закона «О коллективных договорах и соглашениях». Пересмотр настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образования МКОУ «Первомайская гимназия им. С.Багамаева».

1.6. Стороны, заключившие договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.7. Каждая из сторон обязуется предоставлять возможность присутствия представителей участников коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые, правовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников гимназии.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.10. Стороны договорились, что администрация гимназии принимает по согласованию с профкомом следующие локальные нормативные акты:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодно оплачиваемого отпуска.

2. Трудовые отношения.

2.1. Администрация школы при заключении трудового договора с работниками и при расторжении работниками заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в

случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность, рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам соответствует с п.66 Положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам обеспеченности Кадрами, других конкретных условий в школе и по согласованию с профкомом. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Директор школы должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста 3-х лет, а также в длительном отпуске до одного года по ст.55 Закона «Об образовании», устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количество классов (групп);
-временного увеличения объема учебной нагрузки необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течении календарного года);

-простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя (отмены занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);-восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска;

-возвращения на работу учителя, находившегося в отпуске по ст.55 Закона «Об образовании».

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами и, независящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.ст.73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с Продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения. Правилами внутреннего трудового распорядка и иными -локальными нормативными актами, действующими в школе.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Дирекция определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы, определяет перечень необходимых профессий и специальностей по школе с учетом перспективы его развития.

3.2. Дирекция школы обязуется:

3.2.1. Организовать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 5 лет.

3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки: (ст.187 ТК РФ).

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ.

3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на вторую квалификационную категорию в соответствии с Положением о порядке аттестации, оказывать содействие в прохождении аттестации на высшую и первую категорию, и по их результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Директор школы обязуется:

4.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового, высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ)

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в данном учреждении непрерывно свыше десяти лет;
- одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций и члены профкомов;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждений связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения обеспечение коммунальными льготами в течение одного года.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.2. Рабочее время работников школы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы, учебным расписанием, годовым календарным планом, графиком сменности, утверждаемыми администрацией школы по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени-40 часов в неделю. Женщинам сельской местности-36 часов в неделю.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, устанавливается в следующих случаях: -по соглашению между работником и работодателем; -по просьбе беременной женщины, -по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка- инвалида до 18 лет);

-по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего, по возможности, перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка учреждений при письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным или дополнительным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждений.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы на время каникул утверждается приказом руководителя учреждения. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным или дополнительным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

Лица, которым присвоено звание «Ветеран труда», имеют право на получение оплачиваемого отпуска в удобное для них время.

5.11. Дирекция школы обязуется:

5.11.1. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

-для проводов детей в армию-3 дня;

-в случае свадьбы работника или его детей-5 дней;

-на похороны близких родственников 7 дней;

Примечание: в этих 3 случаях оплачиваемый отпуск представляется при наличии финансов учреждения.

-работникам, проработавшим учебный год без больничных -6 дней в каникулярный период;

-работникам, принимавшим участие в ремонте школы на безвозмездной основе-до 12 дней в каникулярный период;

-председателю первичной профорганизации-10 дней в каникулярный период;

-членам профкома-4 дня в каникулярный период;

-руководителям школьных и внешкольных МО – 8 дней в каникулярный период;

-работникам школы, принимавшим участие в районных и республиканских спортивных соревнованиях и смотрах художественной самодеятельности – 7 дней в каникулярный период;

-молодым педагогам-женщинам (возрасте до 30 лет) имеющим детей в возрасте до 12 лет- из расчёта 1 день за отработанный месяц в каникулярный период.

5.11.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по их желанию:

-работающим пенсионерам по старости-14 дней;

-работающим инвалидам-60 дней;

-работникам, имеющим звание «Ветеран труда»-15 дней;

-работникам, имеющим награды РД, РФ или СССР за педагогическую работу-20 дней.

Предоставление всех отпусков производится администрацией учреждения по согласованию с профкомом.

5.11.3. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывный педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года.

5.11.4. 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.

5.11.5. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного работника.

6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников школы осуществляется на основе системы оплаты труда (НСОГ), введенной в соответствии с постановлением Главы МР «Каякентский район 10.11.2009г №515 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МР «Каякентский район»

6.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. «Согласно НСОГ зарплата состоит из трех составляющих: ставки (оклада), компенсационных надбавок за особые условия труда (за работу в тяжелых условиях, в местностях с особым климатом, при совмещении должностей, работу в выходные и праздничные дни) и стимулирующих надбавок (премии)).

6.1.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждений производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, работников из числа рабочих и служащих по общепромышленным отраслям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.1.4. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся (воспитанников в группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты пропорционально превышению нормальной наполняемости.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. В случае приостановки работы учреждения по независящим от работника причинам выплачивать им среднюю заработную плату за все время приостановки (ст. 142 ТК РФ).

7. Гарантии и компенсации.

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.1.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.1.3. Осуществляет из средств экономии и рай бюджета выплату дополнительного выходного пособия в размере 5 окладов (ставок) следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

7.1.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников во время:

-длительной нетрудоспособности,

-отпуска по уходу за ребенком;

-длительной командировки на работу по специальности за рубежом;

-отпуска до одного года в соответствии с п.5 ст.55 Закона «Об образовании»;

-возобновлении педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штатов или уходом на пенсию, независимо от её вида. при выходе на работу срок действия имевшейся у них квалификационной категории продлевается на один год. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии осталось менее двух лет, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Дирекция обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права администрация школы должна заключить с профкомом соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, намечаемых расходов и ответственных должностных лиц.

8.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда средства, определенные соглашением по охране труда.

8.1.3. Провести в школе аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, устанавливаемые по согласованию с профкомом с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии школы в обязательном порядке включать членов профкома и комитетов по охране труда.

8.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний всех работников школы по охране труда и технике безопасности в начале каждого учебного года.

8.1.5. Обеспечить школу нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами регистрации инструктажа и другими материалами.

8.1.6. Обеспечивать обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.11. Разработать и утвердить в школе инструкции по охране труда и технике безопасности на каждое рабочее место. Утвердить их по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

8.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.13. Создать в учреждениях комитеты по охране труда, в состав которых на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.15. Осуществлять в каждом учреждении совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, техники безопасности, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.18. Оборудовать комнату для отдыха и психологической разгрузки работников организации.

8.1.19. Профком обязуется: организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждений; проводить работу по оздоровлению детей работников.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.1.2. Профком осуществляют в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.1.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством, районным Соглашением и настоящим коллективным договором.

9.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя производится с предварительного согласия профкома.

9.1.5. Работодатель обязан предоставить комитетам профсоюза безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом учреждения (ст.377 ТК РФ).

9.1.6. Дирекция обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Работодатель за счет средств тарифного фонда учреждения производить выплата председателю профкома на один разряд выше, согласно количеству баллов соответствия первому разряду оплаты труда по ЕТС. Членам профкома 3 бал, членам профсоюза 2 бал. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет

профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов районного комитета профсоюза, ревизионной комиссии, председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.1.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством, районным Соглашением и коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ).

9.1.9. Работодатель предоставляет профорганизации района необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы.

9.1.10. Представители профкома включаются в состав комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.1.11. Дирекция школы по согласованию с профкомом учреждения рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя по всем основаниям; привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания уроков;
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- увольнение по сокращению штатов или должностей;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); создание комиссий (комитетов) по охране труда (ст.218 ТК РФ); составление графиков сменности; -утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ); применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193,194);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

10. Обязательства профсоюзного комитета

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", ТК РФ и настоящим коллективным договором.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда зарплаты, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждений.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работника

10.6. Ставить в известность учредителя учреждения о нарушениях руководителем школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, другие фонды.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе пенсионного страхования, своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических и руководящих работников.

10.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в необходимых случаях.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

11.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению договора и его положений и отчитываются на совместном заседании.

11.1.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайних меры их разрешения-забастовки.

11.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств соглашения виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Действие настоящего коллективного договора продлевается до заключения нового коллективного договора.

11.1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575778

Владелец Меджидов Руслан Раджабович

Действителен с 15.05.2021 по 15.05.2022