КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НОВОЛЕТНИКОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

на 2019-2022 года

От работодателя:
Директор МОУ Новолетниковская СОШ

_____ О.А.Соснова

«01» 11 2019 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МОУ Новолетниковская СОШ

_____ З.Н. Ефимова

«01» 11 2019 г

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 92
от 15.11.2019г
мет
начальник отдела О.С. Тарасова

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении Новолетниковская средняя общеобразовательная школа (далее МОУ Новолетниковская СОШ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Иркутской области, Зиминского района.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- работники школы, в лице уполномоченного представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профкома);
- работодатель в лице его представителя – директора школы.

1.3.Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.

1.4. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации (разделении, слиянии, преобразовании) (ст. 43 ТК РФ).

1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.

1.9. Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.11. Настоящий коллективный договор принимается как средство согласование интересов коллектива и администрации, регулирования трудовых отношений в учреждении. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль организации образовательного процесса, на найм, подтверждение соответствия занимаемой должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечением их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.12. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

-создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

-установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

-создания благоприятного психологического климата в коллективе;

-практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.13.Администрация признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.14. Профсоюзный комитет признаёт свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.
1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
-учёт мнения (по согласованию) профкома;
-консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
-получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
-обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
-участие в разработке и принятии коллективного договора;
-другие формы.
1.16. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при применении которых работодатель учитывает мнение профкома:
1.16.1.Правила внутреннего трудового распорядка для работников МОУ Новолетниковская СОШ;
1.16.2.Графики сменности;
1.16.3.Положение об оплате труда;
1.16.4.Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;
1.16.5. О введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);
1.16.6.О привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);
1.16.7.О перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
1.16.8.О разделении рабочего дня на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ст. 105);
1.16.9.О привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);
1.16.10.Об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);
1.16.11. Об утверждении графика отпусков (ст. 123);
1.16.12.Об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);
1.16.13.Об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221).
1.16.14. Перспективный план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом школы и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ).
2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
2.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или срочный до 5 лет (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя и работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера работы или условий её выполнения. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).
2.5. В Трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, нормативным документом о нормах профессиональной этики педагогических работников и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.
2.7. Работодатель предоставляет основному работнику работу в размере 1 ставки, менее и более 1 ставки с письменного согласия.
2.8. Совместителям предоставляется нагрузка в том случае, если учителя, для которых данная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее 1 ставки заработной платы.
2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года возможны только:
а) по взаимному согласию сторон;
б) по инициативе работодателя в случаях:
-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
-временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки, не может превышать одного месяца, в течение календарного года);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
2.10. Работодатель осуществляет своевременную запись в трудовую книжку (5 дней), а также все последующие изменения и поощрения.
2.11. Должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.
2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не

зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 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 школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.14. Прекращение Трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ), либо по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)

2.15. Работники:

2.15.1. При приеме на работу предоставляются необходимые документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 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 об отсутствии судимости.

В случае увольнения по собственному желанию своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность работодателя.

2.16. Профсоюзный комитет:

Контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках (ст. 82 ТК РФ).

III. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости

Работодатель обязуется:

3.1. Признать и принять на себя обязательства трёхстороннего соглашения;

3.2. Принимать, в случае необходимости, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными актами Российской Федерации, областным законодательством, нормативными документами муниципального образования, данным коллективным договором, а так же действующими локальными актами образовательной организации.

3.3. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.

3.4. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством.

3.5. Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

3.6. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров на соответствие занимаемой должности в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением об аттестации педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения Новолетниковская средняя общеобразовательная школа с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Согласовывать с профкомом:

- приказы, тарификацию, положения и мероприятия по вопросам установления условий норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы:

- приказы о привлечении к работе в исключительных случаях, предусмотренных законом, в выходные и праздничные дни;

-графики дежурств по школе;

- графики ежегодных отпусков;

- приказы о перенесении отпуска, об отзыве работников образовательной организации в связи с производственной необходимостью;

- поощрения и взыскания работников.

3.8. При приеме на работу знакомить сотрудника с его должностными обязанностями, трудовым договором, условиями и оплатой труда, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, нормативным документом о нормах профессиональной этики педагогических работников.

3.9. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца.

3.10. Осуществлять подготовку школы к новому учебному году.

3.11. Разрабатывать и согласовывать с профкомом должностные обязанности работников. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.

3.12. Стороны согласились в том, что профком:

3.12.1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

3.12.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.12.3. Совместно с администрацией школы контролирует выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

3.12.3. Участвует в работе комиссии по приему школы к новому учебному году.

3.12.4. Участвует в работе комиссии по аттестации.

3.12.5. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель:

4.1. Обязуется отслеживать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 5 лет.

4.2. Определяет, с учетом мнения (по согласованию) профкома, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

4.3. 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 квалификации в другую местность, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.4. Предоставляет 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. 173-176 ТК РФ.
4.5. Профсоюзный комитет:
4.5.1.Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, которым присвоено почетное звание.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется:
5.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности ими 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 ими штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройств.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
5.1.2. Увольнять члена профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).
5.1.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности 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 школе 10 лет, одинокие матери и отцы;
- лица, воспитывающие детей до 16 лет,
- лица, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
-лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
-не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.
5.1.4. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.
5.1.5. Гарантировать работникам, высвобождаемым из школы в связи с сокращением численности, после увольнения до дня трудоустройства сохранение очереди на получение жилья в школе, возможность пользоваться на правах работников школы услугами медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.
5.1.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме работников, добросовестно работающих в нём ранее, уволенных из школы в связи с сокращением штата.
5.1.7. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации.
5.2. Профсоюзный комитет:

Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников школы.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

В образовательной организации применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по гибкому графику - для различных категорий работающих.

Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

6.1.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

6.1.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

6.1.4. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

6.1.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.1.6. У работников являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов в неделю.

6.1.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

6.1.8. По возможности учителям может быть предоставлен методический день (день свободный от уроков) в течение недели для повышения методического мастерства, самообразования.

6.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные или праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.1.10. Рабочее время сотрудников школы в предпраздничные дни сокращается на один час.

6.1.11. Работодатель обеспечивает молодых специалистов учебной нагрузкой по специальности не менее ставки.

6.1.12. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями, допускается с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.1.13. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. 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 в каникулы утверждается приказом руководителя с согласия профкома.

6.1.14. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

6.1.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до нового 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. 123, 124, 125 ТК РФ.

6.1.16. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней или любое количество дней из этой части по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.1.17. При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения предоставляет возможность взять отпуск вне графика отпусков.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Осуществлять выплату заработной платы и отпускных в сроки, установленные настоящим Договором.

6. 2.2. Устанавливать размеры доплат и надбавок стимулирующего характера (за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника) в соответствии с согласованным с профкомом Положением.

6.2.3. Своевременно знакомить всех работников школы с условиями оплаты их труда, а также с табелем учета рабочего времени.

6.2.4.Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику расчетного листка с указанием начислений и удержаний зарплаты.

6.2.5. Замещение отсутствующих по болезни или другим причинам учителей оформлять приказом. Если замещение продолжается более 2 месяцев, то оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки как при тарификации.

6.2.6. Принимать оперативные меры при неправильном начислении заработной платы, по нарушению законодательных актов по оплате труда

6.2.7.Знакомит профсоюзный актив, а через них и членов профсоюза с нормативными документами, касающимися оплаты труда и распределения стимулирующего фонда.

6.2.8. Согласовывать с профсоюзным комитетом все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, учебным расписанием, графиком отпусков, изменением условий труда.

6.2.9. Не привлекать педагогических работников без их согласия на мероприятия, непосредственно не связанные с учебным процессом и не предусмотренные расписанием.

6.2.10. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников: педагогам – 64 календарных дня, младшему обслуживающему персоналу – не менее 36 календарных дня, в т.ч. за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (продолжительностью 8 рабочих дней).

6.2.11. Предоставлять вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с оплатой до истечения 6 месяцев с момента приема на работу (ст. 122 ТК РФ).

6.2.12. Оплату отпуска для всех категорий работников производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

6.2.13. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- Для проводов детей в армию –1 день;
- В случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 дней;
- На похороны близких родственников - до 5 дней;
- Не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 1 дня;
- Работающим пенсионерам по старости - до 14 дней (ст .128 ТК РФ);
- Работающим инвалидам - до 60 дней в году (ст .128 ТК РФ);
- Родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших, умерших при прохождении военной службы - до 14 дней (ст .128 ТК РФ).

6.2.14. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

6.2.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов (перемен). Время отдыха и питания других работников школы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.2.16. Дежурство педагогических работников по школе начинается не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

6.3. Работники:

6.3.1. Добросовестно исполняют свои должностные обязанности, своевременно выполняют приказы и распоряжения администрации;

6.3.2. В своей работе руководствуются Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка;

6.3.3. Бережно относятся к имуществу школы, обеспечивают его сохранность, предъявляют эти требования к учащимся.

6.4. Профсоюзный комитет:

6.4.1. Контролирует соблюдение прав работников в период тарификации, о специальной оценке условий труда, составления учебного расписания, графика отпусков;

6.4.2. Содействует установлению и поддержанию в коллективе морально-психологического климата, способствующего эффективному исполнению своих трудовых обязанностей.

6.4.3.Осуществляет контроль за тем, чтобы каждого работника при приеме на работу знакомили с Уставом школы, КД, приказом о приеме на работу, с должностными обязанностями (под роспись), режимом работы и отдыха, условиями оплаты труда, правилами внутреннего трудового распорядка, установленными льготами и другое.

6.4.4.Профком оставляет за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников народного образования.

VII. Оплата и нормирование труда

7.1.Стороны подтверждают:

7.1.1.Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются положением об оплате труда работников учреждения, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7.1.2.Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

7.1.3.Заработная плата работников образовательных организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.1.4.Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы и не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

7.1.5.Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7.1.6. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя.

7.1.7.Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.1.8. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7.1.9. За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется локальными нормативными актами учреждения.

7.1.10. Оплата труда педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

7.1.11. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

7.1.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

7.1.13. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

7.1.14.При выплате заработной платы работодатели обязаны 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.

7.1.15. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатели сохраняют за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

7.2. Изменение заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более

высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.3. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.4. **Обязанности сторон Администрация**

7.4.1.Устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год с учетом рекомендаций методических объединений, социально-нравственной справедливости, в объеме ставки. Но, по производственной необходимости, на учебный год, она может превышать установленный объем в размере не более 40 часов.

7.4.2.Прием на работу учителей производится только на вакантные должности или на время отсутствия основного работника. Администрация не имеет право изменить учебную нагрузку учителю без согласования с профкомом, если это не связано с уменьшением классов, изменением учебного плана.

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

7.4.4.Зарплата выдается два раза в месяц.

7.4.5. Кроме этого педагогическим работникам осуществляется доплата за классное руководство, за проверку тетрадей, за заведование учебно-опытным участком, за заведование учебными мастерскими, кабинетами.

7.4.6.В случае невыполнения работником функциональных обязанностей, возложенных на него договором, администрация вправе снять указанную доплату, предупредив об этом работника письменно за два месяца.

7.4.7.При уходе в очередной отпуск выплата зарплаты должна осуществляться за 3 дня до отпуска.

7.4.8.Производить оплату или предоставлять дополнительные дни за дежурства в праздничные дни.

7.5. **Обязанности сторон Профсоюз**

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

7.5.2.Осуществляет контроль за:

- правильностью установления должностных окладов;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением повышающих коэффициентов к должностным окладам.
- установлением компенсационных выплат.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить образовательную организацию нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

8.1.2. 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).

8.1.3. Заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих средств (ст.221 ТК РФ).
8.1.5. Оказывать материальную помощь, связанную с расходами 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.
8.1.6. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников школы.
8.1.7. При приеме на работу и в начале учебного года проводят инструктаж с работниками по охране труда и противопожарной безопасности.
8.1.8. Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование всех работников школы.
8.1.9. Предоставлять всем работникам школы 1 рабочий день (один раз в год) для прохождения бесплатного медицинского обследования с последующим документальным подтверждением.
8.1.10. Организовать тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.
8.1.11. Организует работу школьной столовой для обеспечения работников и учащихся горячим питанием.
8.1.12. Обеспечивает своевременное расследование несчастных случаев с работниками школы, происшедших в рабочее время в период следования на работу и с работы.
8.1.13. Изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда.
8.1.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
8.1.15. Оказывать содействие техническим инспектором труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
8.1.16. Обеспечивать ответственного за состояние охраны труда учреждения нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.
8.1.17. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками. Возмещать вред, причинённый здоровью работника на производстве в соответствии с Федеральным Законодательством. Выделять единовременное денежное пособие за возмещение вреда в случаях: гибели, получения инвалидности, утраты трудоспособности и т.д. в размере ставки.
8.1.18. Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
8.1.19. Не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся. Договоры аренды и совместной деятельности заключается по согласованию с профсоюзным комитетом.
8.2. Работники обязаны:
8.2.1. Строго соблюдать правила охраны труда и противопожарной безопасности (ст. 214 ТК РФ).

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).
8.2.3. Осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы и уменьшения случаев простоя.
8.3. Профсоюзный комитет обязуется:
8.3.1. Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательных и правовых актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного от профкома.
8.3.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
8.3.3. Проводить независимую экспертизу условий труда.
8.3.4. Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников школы.
8.3.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками школы.
8.3.6. Своевременно информировать Президиум районной профсоюзной организации, Реском обо всех несчастных случаях в школе.
8.3.7. Осуществлять общественный контроль над состоянием охраны труда и выполнением работодателя обязанности по охране труда, предусмотренных коллективным договором.
8.3.8. Обращаться к работодателю с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
8.3.9. Оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников.
8.4. Стороны обязуются совместно:
8.4.1. Создать комиссию по охране труда, состоящую из работодателя, членов профкома и уполномоченного по охране труда.
8.4.2. Ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
8.4.3. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
8.4.4. В случае грубых нарушений требований охраны труда профком вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9. 1. Работодатель обязуется:
9.1.1. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных Законодательством.
9.1.2. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
9.1.3. Своевременно оформлять, впервые поступающим на работу, страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).
9.1.4. Работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных Законодательством (ст.262 ТК РФ).
9.1.5. Предоставлять право работникам бесплатно пользоваться библиотечными фондами.
9.2. Профсоюз обязуется:
9.2.1. Обеспечить контроль соблюдения права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст. 21 ТК РФ).

9.2.2. Осуществлять контроль своевременного перечисления средств в медицинский, социальный, пенсионный фонды.
9.2.3. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.
9.2.4. Контролировать сохранность архивных документов.
9.3. Стороны договорились, что Работодатель совместно с профкомом:
9.3.1. Оказывают материальную помощь работникам школы.
9.3.2. Освобождают беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинского осмотра на 1 день.
9.4. Стороны осуществляют систематический контроль предоставления социальных льгот и гарантий работникам образовательных организаций.

X. Права и гарантии молодых специалистов

10. Приём на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключённого Трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
10.1. Работодатель:
10.1.1. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).
10.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
10.1.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
10.1.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).
10.1.5. В Трудовом договоре оговариваются условия Трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
10.1.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.
10.1.7. Предоставляет работнику работу в размере 1 ставки, менее 1 ставки с письменного согласия.
10.1.8. Обеспечивает создание и работу в трудовом коллективе системы наставничества.
10.1.9. Предоставляет бесплатную юридическую консультацию по интересующим вопросам о труде РФ.
10.1.10. Гарантирует предоставление молодым работникам предусмотренных Законом льгот и гарантий.
10.1.11. Предоставляет 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.173-176 ТК РФ.
10.1.12. Предоставляет право молодому специалисту участвовать в общественных и спортивных мероприятиях.
10.2. Профсоюз:
10.2.1. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
10.2.2. Контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках.

XI. Права и гарантии деятельности профсоюза

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничений, 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.
11.2. Работодатель признаёт профсоюз единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.
11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных Законодательством и настоящим коллективным договором.
11.4. Работодатель признаёт право профсоюза на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ)
11.5. Способствует эффективной работе профсоюза путем предоставления в необходимых случаях помещения для проведения заседаний, хранения документации, транспорта, связи, оргтехники (ст. 377 ТК РФ).
11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячные бесплатные перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).
11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка 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 семинаров, совещаниях и др. мероприятиях.
11.8. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
11.9. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.
11.10. Работодатель с учетом мнения профсоюза рассматривает следующие вопросы:
- Расторжение Трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- Разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной зарплаты за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
- Создание условий для аттестации педагогических работников.
11.11.Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами:
- Бесплатная юридическая консультация;

Защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
1.12. Профсоюзный комитет:
период действия настоящего договора не выдвигает новых требований и не организует рудовые споры по вопросам, включенным в договор при условии их выполнения.
1.13. Стороны подтверждают, что работа в качестве председателя профсоюзной рганизации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности чреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации.

XII. Обязательства профсоюза

2. Профсоюз обязуется:
2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-рудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных юзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
2.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не ляющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять х интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из зарплаты на счет ервичной профсоюзной организации.
2.3. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении уководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных ормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашение с требованием применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
2.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссию по рудовым спорам и в суде.
2.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над воевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному оциальному страхованию.
2.6. Участвовать в работе комиссии по урегулированию споров между участниками бразовательных отношений.
2.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и летних оздоровительных утёвок для детей работников образовательной организации.
Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и улучшении жилищных словий работников образовательной организации.
2.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением траховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
2.9. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях сложных емейных обстоятельств, связанных с болезнью и лечением работника или членов его емьи.
2.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью установления и зменения ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, оплат и надбавок.
2.11. Совместно с администрацией осуществлять культурно - массовую и физкультурно-здоровительную работу в школе, принимать участие в районных и городских ероприятиях.
2.12. Осуществлять контроль над расходованием средств профсоюзного бюджета.

XIII. Контроль выполнения коллективного договора

3. Стороны договорились, что:
3.1. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия оллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
3.2. Один раз в год информируют коллектив о результатах реализации мероприятий по ыполнению коллективного договора.

13.3. Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективно-трудовых споров, использует все возможности по устранению причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
13.4. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.
13.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

XIV. Порядок рассмотрения споров

14.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в школе и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК РФ).
14.2. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК РФ).

XV. Заключительные положения

15.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном для его заключения.
15.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
15.3. Подписанный сторонами Договор в семидневный срок работодатель направляет в Администрацию Зиминского районного муниципального образования для уведомительной регистрации.
15.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников образовательной организации.
15.5. Настоящий Договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.