

Согласовано:

Начальник Абзелиловского РОО:


Зайнуллин В.А.

Председатель райкома профсоюза
работников образования:


А.С. Хакимов



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


От работодателя :
Директор общеобразовательной
школы:


Галин Б.А.

М.П.



От работников:
Председатель первичной
организации общеобразовательной
школы:


Ташбулатов И.И.

Ташбулатов И.И.

М.П.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе ОТ и
СЗН Минтруда РБ по Абзелиловскому району

Регистрационный номер № 62 от «07» сентября 2020 г.

Ведущий специалист



М.П.


М.М. Фаттахов

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Халиловкой средней школе.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ /далее – ТК РФ/, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники школы, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки /далее - профсоюз/, в лице их представителя – первичный профсоюзной организации /далее – профком/

Работодатель в лице его представителя директора Галина Б.А.

- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 7 дней после его подписания

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

- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, расторжения трудового договора с руководителем школы
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.
- 1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии, которых работодатель учитывает мнение /принимает по согласованию/ профкома:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка;
 - ✓ соглашение по охране труда;
- 1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
- ✓ учет мнения профкома;
 - ✓ консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
 - ✓ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - ✓ участие в разработке и принятии коллективного договора;

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником 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.
В случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, по инициативе работодателя с работником заключается срочный трудовой договор.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени только по соглашению сторон и в письменной форме /ст. 57 ТК РФ/
- 2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника на новый учебный год оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами в течение учебного года только с письменного согласия работника

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

- 2.6. При установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя.
- 2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на этот период для выполнения другими учителями.
- 2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы по инициативе работодателя без предварительного согласия работника возможны 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;
 - ✓ простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в школе на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца /отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином 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 трех лет, или после окончания этого отпуска
- 2.10. По инициативе работодателя изменение существующих условий трудового договора допускается, как правило, на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп и количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы школы, проведение эксперимента, изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции /ст.73 ТК РФ/

В течение учебного года изменение существующих условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца /ст.73, 162 ТК РФ/

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.

- 2.11. 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.
- 2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами /ст.77 ТК РФ/

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ В ТОМ, ЧТО:

- 3.1. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.
- 3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.
- 3.3. Работодатель обязуется:
 - 3.3.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации учителей не реже чем один раз в пять лет и ежегодно операторов газовой котельной.
 - 3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
 - 3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы и должность, среднюю зарплату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки /ст.187 ТК РФ/
 - 3.3.4. Представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего

профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получившим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям /если обучение осуществляется по профилю деятельности школы, по направлению школы или органов управления образованием, а также в других случаях/

3.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три 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, предлагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 или п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее шесть часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из школы инвалидов.

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 два года до пенсии/; проработавшие в школе свыше 10 лет; одинокие отцы и матери, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в

связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

- 4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности и штата /ст.178, 180 ТК РФ/, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.4.3. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата

Рабочее время и время отдыха.

5. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ О ТОМ, ЧТО:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы /ст.91 ТК РФ/ /приложение №1 /, учебным расписанием, учебным планом, графиком сменности /приложение №2/, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы /за исключением женщин, работающих в сельской местности/ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы /ст. 333 ТК РФ/

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

- 5.4. Неполное рабочее время – неполной рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет /ребенка-инвалида до 18 лет/, а также 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. Учителям, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, если учебная нагрузка не превышает 18 часов в неделю

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, рейдах, предусмотренных планом школы /заседания педагогического совета, родительские собрания, предметные консультации, занятия предметных кружков и т.д./ учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

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

В эти периоды работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной и хозяйственной /мелкий ремонт, работа на территории, на пришкольном участке, охрана школы, дежурство и др./ в пределах времени, не превышающего нормальную продолжительность рабочего времени.

График работы в каникулы утверждается приказом директора.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы детей – 5 дней;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности и прогулов – 6 дней;

- при замещении отсутствующего работника в течении 6 дней – 1 день
 - 5.10.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем
 - 5.11. Общим выходным днем является воскресенье.
 - 5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики дежурства работников по школе, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут /ст.108 ТК РФ/. Питание для работников платное.
- 5.13. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания. Дежурство членов администрации, преподавателя по ОБЖ организуется по отдельному графику.

Оплата и нормирование труда.

6. СТОРОНЫ ИСХОДЯТ ИЗ ТОГО, ЧТО:

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.
- 6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливается по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда /приложение №3/ и включает в себя:
 - оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных;
 - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда
 - Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения
- 6.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
 - при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в 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 и временной нетрудоспособности.
- 6.6. 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.
- 6.7. 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.
- 6.8. Работодатель обязуется: сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

Гарантии и компенсации

7. СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО РАБОТОДАТЕЛЬ:

- 7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
 - 7.2. Ходатайствует перед органом местного управления о представлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его строительство (или приобретение) согласовано заявления работника
 - 7.3. Обеспечивает предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работником, в том числе выделяет средства по оплате коммунальных услуг (топлива)
 - 7.4. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц.
- Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечным фондом школы в образовательных целях.

Охрана труда и здоровья

8. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

- 8.1. 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 заключить соглашение по охране труда /приложение №_4_/ с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

- 8.2. Провести в школе аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда. В состав аттестационной комиссии включить членов профкома.
- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методом и приемом выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года.

- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.
- 8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью, а также обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми

нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей /приложение № 5 /

- 8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом /ст.212 ТК РФ/
- 8.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда
- 8.9. Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой включать членов профкома.
- 8.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда
- 8.11. Оказать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членом комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных медицинских осмотров работников
- 8.13. Предоставить автобус для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.
- 8.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.15. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
- 8.16. Один раз в полгода информировать коллектив школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.17. Профком обязуется:
 - организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия, экскурсии и походы для работников профсоюза школы;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников школы

Гарантии профсоюзной деятельности.

9. СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ О ТОМ, ЧТО:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого членства в профсоюзе или профсоюзной деятельностью

- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права /ст.370 ТК РФ/
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным соглашением.
- 9.4. Работодатель предоставляет профкому помещение для проведения собраний, заседаний, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи /ст.377 ТК РФ/
- 9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.
- 9.6. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы.
- 9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, а также для участия в работе семинаров, совещаний и др. мероприятиях.
- 9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий школы по аттестации педагогических работников, по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 9.9. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя /ст.82 ТК РФ/
 - очередность предоставления отпусков /ст. 123 ТК РФ/
 - массовые увольнения /ст.180 ТК РФ/
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка /ст.190 ТК РФ/
 - создание комиссии по охране труда /ст. 218 ТК РФ/
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей /ст.196 ТК РФ/ и другие вопросы.

Обязательства профкома.

10.ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

- 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» и ТК РФ.

- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового акта.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников
- 10.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию
- 10.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников школы и обеспечению их новогодними подарками
- 10.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району
- 10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты
- 10.9. Участвовать в работе комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других
- 10.10. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях: выхода на пенсию, юбилея, на лечение, несчастного случая.
- 10.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе

Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон:

11. СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и

- 10.1. отчитываются о результатах контроля на общем собрании один раз в год.
- 10.2. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.3. Соблюдают установленной законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки
- 10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством
- 10.5. Настоящий договор действует в течение пяти лет со дня подписания
- 10.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора

Коллективный договор обсужден и принят на заседании совета трудового коллектива «18» августа 2010 года (протокол № 1)

Директор школы:  Галин Б.А.

Председатель первичной профсоюзной организации:  Ташбулатов И.И.