

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальная казенная общеобразовательная организация
«Средняя общеобразовательная школа а.Эльбурган
имени Умара Мекерова»

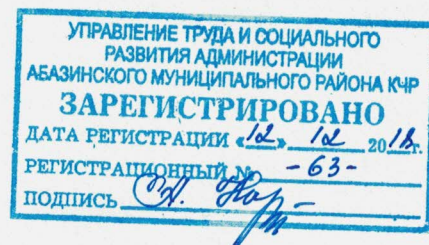
Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию: в Управлении труда и социального развития администрации Абазинского муниципального района.

Руководитель органа по труду:
Начальник УТ и СР администрации
Абазинского муниципального района
(должность)



(подпись)

(расшифровка подписи)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

1.2. Коллективный договор заключён между работодателем в лице руководителя **Шаевой Фатимы Картульевны** и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация (далее – профком) в лице председателя **Туковой Мадины Магометовны**.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципальной казенной общеобразовательной организации «Средняя общеобразовательная школа а. Эльбурганим.У. Мекерова» (далее – организация). Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (ст. 30 Трудового кодекса Российской Федерации). Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке (статья 11 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Профком осуществляет защиту прав работников, являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счёт первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы.

1.4. Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания его сторонами.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

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

2.2. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательной организации, коллективным договором и другими локальными актами образовательной организации.

2.3. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

- проводить сокращение численности штата работников в летний каникулярный период.

2.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению

численности штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии, а с 1 января 2019 года за пять лет до наступления возраста, дающего права на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
- награждённые государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций. (Основание: ст. 179 ТК РФ).

2.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.6. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.7. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а, б, д), 8 ст. 81 Трудового кодекса РФ производятся с предварительного согласия профсоюзного комитета. (Основание: ст. 82 ТК РФ).

2.8. При желании работника, работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

2.9. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией и иными нормативными актами, принятыми и действующими в организации.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами.

III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

3. Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда учителей производится на основании Положения «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда работников

муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений» (далее-Положение).

3.2. Оплата труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, осуществляется в соответствии с базовыми окладами.

3.3. В соответствии со ст.136 ТК РФ установить следующие сроки выдачи заработной платы:

- 25 число текущего месяца – срок выдачи заработной платы за первую половину месяца;

- 10 число месяца, следующего за расчетным – срок выдачи заработной платы за вторую половину месяца.

3.4. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала(ст. 136 ТК РФ).

3.5. Фонд оплаты труда организации состоит из базовой и стимулирующей частей.

3.6. Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из общей и специальной частей.

3.7. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных ими часов и численности, обучающихся в классах (часы аудиторной занятости) и часов неаудиторной работы.

3.8.Специальная часть фонда оплаты труда учителей включает в себя выплаты:

- за наличие квалификационной категории;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за наличие ученой степени по профилю организации или педагогической деятельности;
- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;
- за работу в сельской местности;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством;

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется образовательным учреждением самостоятельно.

3.9. Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.10. Оклад учителя, осуществляющего обучение детей на дому, определяется исходя из количества детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому.

3.11. При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада учителя, пересчитывается в соответствии с численностью обучающихся в классе.

3.12. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат и иным педагогическим работникам, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей включают в себя поощрительные выплаты по результатам труда, которые устанавливаются на основании Положения о материальном стимулировании труда работников и оценке результативности профессиональной деятельности учителей. Документы разрабатываются и реализуются администрацией образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета (эти документы являются обязательным приложением к коллективному договору).

3.13. Поощрительные выплаты по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения профсоюзного органа.

3.14. Заработная плата руководителей образовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно Положения.

3.15. Всем работникам выдавать расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения (ст.136 ТК РФ)).

3.16. Фонд оплаты труда формировать на основании нормативно-подушевого финансирования, штатных нормативов и тарификации, проведенной в соответствии с реализуемыми учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов Российской Федерации по вопросам оплаты труда.

3.17. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера установить в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. 135 ТК РФ)

3.18. В Положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей организации при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда могут вноситься изменения, принятые педагогическим коллективом по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

3.19. В Положение о распределении стимулирующих выплат иным педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации могут вноситься изменения, принятые трудовым коллективом по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

3.20. Заработную плату исчислять в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

3.21. Срок действия имеющейся квалификационной категории по заявлению работника, ходатайства руководителя муниципального органа, осуществляющего управление в сфере образования,

- период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- отпуск по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождение в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией - образовательного учреждения или ухода на пенсию;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, до наступления пенсионного возраста.

3.22. В случае выполнения педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплату труда устанавливать с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы. (Перечень должностей установлен в приложении).

3.23. Изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, государственных наград - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.24. 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 составлять и утверждать тарификационные списки с учётом мнения профкома.

3.25. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не менее двух третей средней заработной платы (оплаты по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

3.26. Вводить в состав аттестационной комиссии образовательных учреждений председателя профкома.

3.27. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель организации.

3.28. Работникам организации предоставляется гарантия и компенсация установленной ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда и иными нормативными правовыми актами РФ.

IV. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

4.1. Провести специальную оценку условий труда в организации.

4.2. Проводить инструктаж работников учреждения по технике безопасности, охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим, проверки знания требований охраны труда.

4.3. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ).

4.4. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда льготы и компенсации в соответствии со статьями 92, 117, 147 ТК РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

4.5. Администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1.

В случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по

устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

4.6. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств учреждения;

4.7. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда.

4.8. Обеспечивать всеми необходимыми материалами (правила, инструкции, журналы и т.п.) за счет организации.

4.9. Своевременно проводить расследование несчастных случаев в организации, в соответствии с законодательством РФ.

4.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, пожарной и электробезопасности.

4.11. На период действия настоящего договора работники приобретают права и обязанности, гарантии, льготы и компенсации, установленные трудовым законодательством, законодательством РФ.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Рабочее время работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ).

5.2. Продолжительность рабочего времени в учреждении регулируются ст. 92 и 333 ТК РФ и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Педагогическим работникам учреждения в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени согласно приложению № 1 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.4. Для работников административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю за должностной оклад (ст. 91 ТК РФ), согласно

графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.

5.5. Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.

5.6. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.7. Составление расписания уроков должно осуществляться с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

При составлении расписания учителям может предусматриваться один свободный от учебных занятий день в неделю для методической работы и повышению квалификации. В этот день учителя не освобождаются от выполнения должностных обязанностей, связанных с участием в общешкольных мероприятиях, или выполнение дополнительной работы, предусмотренной индивидуальным планом.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, учитель вправе использовать по своему усмотрению для методической работы и повышения квалификации.

5.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

5.10. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не устанавливается.

5.12. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по основаниям статьи 113 ТК РФ.

5.13. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профкома.

5.14. В каникулярный период устанавливается пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего дня в зависимости от нагрузки.

5.15. В каникулярные периоды педагогические работники привлекаются руководителем учреждения к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего объема учебной нагрузки до начала каникул.

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

5.17. Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

5.18. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещён в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.

5.19. В соответствии с перечнем должностей работников с ненормируемым рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней предоставляется:

- директору;
- заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
- заместителю директора по воспитательной работе.

5.20. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней работникам в случаях (ст. 128 ТК РФ):

- рождения ребенка;
- регистрации брака;
- смерти близких родственников (степень родства – отец, мать, брат, сестра, сын, дочь, племянник, племянница, дедушка, бабушка, дядя, тётя).

5.21. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- 3 дня председателю первичной организации профсоюза;
- 1 день членам профсоюзного комитета по представлению председателя профкома.

5.22. Руководитель обязан предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

5.23. Общим выходным дням для работников учреждения является воскресенье.

5.24. Время перерыва для отдыха и питания, графики дежурств по школе, сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

5.25. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала их работы и продолжаться не более 20 минут после окончания.

VI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

6. Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

6.1. Предоставлять бесплатно профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

6.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения.

6.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, горкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание(п.5 ст.81 ТК РФ).

6.4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний

райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

6.5. Предоставлять профкому необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития организации.

6.6. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

6.7. Рассматривать с учётом мнения (по согласованию) профкома 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ГК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий 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 заработной платы за вредные и (или) 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 повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

7. Профком обязуется:

7.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза и работников по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса

РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ.

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

7.3. Контролировать правильность расходования фонда оплаты труда, стимулирующего фонда и иных фондов организации.

7.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

7.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.

7.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

7.7. Направлять работодателю заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

7.8. Защищать трудовые права членов профсоюза и работников комиссии по трудовым спорам и суде.

7.9. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий. (Указ Президента РФ от 28.09.1993 года №1503 «Об управлении государственным социальным страхованием в Российской Федерации»; Постановление Правительства РФ от 12.02.1994 года №101 «О фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.10. Участвовать в учёте и распределении путёвок для санаторно-курортного лечения и отдыха.

7.11. Совместно со страхователем вести учёт средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.12. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в учреждениях образования с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

7.13. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учёта. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже, заработке.

7.14. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей, взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение и отдых и т.д.

7.15. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюза, созданию различных фондов социальной защиты работников и улучшения жилищных условий.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

8.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности. За невыполнение и (или) ненадлежащее выполнение или нарушение условий настоящего договора стороны несут ответственность в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ.

8.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании (конференции) работников организации.

8.3. Коллективный договор заключен сроком на три года и действует со дня подписания. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Переговоры о перезаключении коллективного договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора.

8.4. Изменения и (или) дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в органе по труду.

8.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами.

8.6. Условия настоящего договора имеют юридическую силу.

От работодателя:

Директор МКОО

«СОШ а. Эльбурган им. У. Мекерова»



Ф.К.Шаева

М.П.

« 12 » декабря 20 18 г.

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации МКОО

«СОШ а. Эльбурган им. У. Мекерова»



М.М.Тукова

М.П.

« 12 » декабря 20 18 г.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575839

Владелец Шаяева Фатима Картульевна

Действителен с 01.03.2021 по 01.03.2022