

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Зональной средней общеобразовательной школы
2017-2020 г.

Руководитель
образовательного
учреждения

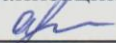


Б.В. Черноштан

ДОКУМЕНТОВ

ИМ

Председатель
первичной
организации профсоюза


О.В. Цапенко

Коллективный договор подписан «05» мая 2017 года

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в КГКУ ЦЗН Зонального района
« 05 » мая 20 17 года
Регистрационный номер 57
Директор ЦЗН
Аншам СВ



1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в учреждении, заключаемым между работодателем в лице директора Муниципального образовательного учреждения Зональной средней общеобразовательной школы Черноштан Бориса Васильевича с одной стороны, и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Цапенко Оксаны Владимировны, с другой стороны.
- 1.2. Первичная профсоюзная организация представляет интересы членов профсоюза на основании Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза на основании их заявлений. В заявлении работник просит профсоюз представлять его интересы при разработке, заключении и исполнении колдоговора, за что поручает работодателю ежемесячно перечислять на счёт первичной профорганизации, денежные средства в размере 1 % от своей зарплаты. (Основание: ст. 30, 377 ТК РФ).
- 1.3. Коллективный договор устанавливает социальные гарантии для работников учреждения и не ограничивает права работодателя в расширении этих гарантий.
- 1.4. Стороны договорились в течение 3 месяцев подготовить и провести собрание работников на котором:
 - избрать комиссию по трудовым спорам, обучить её членов, оказывать помощь в организации работы;
 - обновить состав уполномоченных по охране труда, провести их обучение и организовать работу, также обновить состав совместных комиссий по охране труда.
- 1.5. Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.
- 1.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.Обеспечение занятости.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 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.

В содержании трудового договора включаются показатели, определяющие существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ).

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 на работу, Правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- проводить сокращение численности или штата работников по окончании учебного года до начала нового.

2.3 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;
- награждённые государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций (Основание: ст. 179 ГК РФ).

2.4 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.

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

2.6 Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а,в,д), 8 ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учётом мотивируемого мнения профсоюзного комитета (Основание: ст. 82 ТК РФ).

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

3. Оплата труда, материальное стимулирование.

3.1 Заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с приказом № 46 от 24.10.2008 года МОУ Зональной СОШ «О введении новой системы оплаты труда», с приказом № 46 А от 24.10.2008 г МОУ Зональной СОШ «О распределении фонда оплаты труда», Положения «О введении новой системы оплаты труда в МОУ Зональной СОШ» от 23.10.2008 г.

3.2 Оплату труда медицинских, библиотечных работников учреждения производить 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.

3.3 Выплату заработной платы производить каждый месяц (до 15 числа, ст. 136 ТК РФ) 15 и 30 числа. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

3.4 В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.5 При совпадении дня выплаты с выходным днём или нерабочим днём выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.6 Выплачивать зарплату по заявлению работника в денежной форме переводом на электронные карты.

3.7 Формировать фонд оплаты труда на основании 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.

3.8 Устанавливать стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения на основании Положения «О порядке распределения стимулирующих выплат работникам МКОУ Зональной средней общеобразовательной школы» и Положения «Об оценке результативности профессиональной деятельности учителей МКОУ Зональной средней общеобразовательной школы» Документы разрабатываются и реализуются администрацией образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (см. приложение №1 к колдоговору).

3.9 Производить оплату труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, исходя из базовой и стимулирующих частей;

- определить объем стимулирующей части фонда оплаты труда в размере - 20% от фонда оплаты труда;
- установить, что базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей;
- определить, что общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных ими часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости) и часов (неаудиторной занятости);
- разработать в образовательном учреждении перечень видов работ и размер фонда оплаты труда неаудиторной занятости (см. приложение № 2 к коллективному договору).

Установить, что специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

- за квалификационную категорию педагога;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения 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 и иными особыми условиями труда (при наличии заключения аттестации рабочих мест);
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- персонифицированные доплаты;

- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществлять с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.10 Производить изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, вручении государственных наград – со дня присвоения, вручения;
- при присуждении учетной 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.

Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производить:

- 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 почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук.

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 или временной нетрудоспособности.

3.11 Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывать:

- сохранение преемственности (классов) групп и объёма нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объёма учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение её возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов. (Типовое положение об общеобразовательном учреждении, утверждённое постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 г. № 196, пункт 66).

3.12 Выплачивать педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработную плату за фактическое число часов;
- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - ставку, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной местности;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку,
- заработную плату, установленную при тарификации (п. 99 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, 1985 г.).

3.13 Оплату труда работников младшего обслуживающего персонала учреждений образования производить, начиная с первого разряда Единой тарифной сетки.

3.14 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.

3.15 Педагогическим работникам учреждений образования (в том числе работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей.

(Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребёнком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по

основной эта компенсация не предусмотрена. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит).

3.16. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования установить надбавки к ставкам (окладам): 1 год – до 30 %, 2 год – до 20 %, 3 год – до 10 %.

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

Причины, по которым могут быть простои в школе, не зависящие от работодателя и работника:

- авария теплосети;
- предписание Роспотребнадзора.

3.18 Вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя является составной частью фонда оплаты труда и учитывается при расчёте оплаты за период временной нетрудоспособности, среднего заработка при начислении отпускных и расчёте пенсий.

3.19 Вводить в состав аттестационной комиссии школы председателя профкома.

3.20 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (ст.414 ТК РФ, п. 4.8 Отраслевое тарифное соглашение по учреждениям системы Министерства образования РФ). Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты работникам несёт руководитель учреждения.

3.21 Устанавливать ставку (оклад) педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, исходя из количества детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому.

3.22 Устанавливать долю базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, и долю базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждений, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, – 70% к 30%.

3.23 Устанавливать оплату труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования, привлекаемых в образовательные учреждения на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год для организации профильного обучения, исходя из стоимости ученико - часа образовательного учреждения, количества обучающихся в классе с применением поправочных коэффициентов:

- для профессора, доктора наук – 3,0;
- для доцента, кандидата наук – 2,0;
- для преподавателя, не имеющего ученой степени, – 1,5.

3.24 Устанавливать оплату труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала до утверждения базовых окладов (базовых должностных окладов) на основе Единой тарифной сетки с учетом повышения ставок заработной платы и выплат компенсационного характера, установленных до введения новой системы оплаты труда.

3.25 Выплачивать соответствующую разницу в заработной плате (персонифицированную доплату) работникам образовательных учреждений в тех случаях, когда размер их оплаты труда в соответствии с новой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера оплаты труда, действовавшего по единой тарифной сетке по оплате труда работников муниципальных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат). Персонифицированную доплату выплачивать при условии сохранения учебной нагрузки, объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

3.27. Направлять внебюджетные, а также сэкономленные средства фонда оплаты труда образовательного учреждения на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

4. Условия, охрана и безопасность труда.

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

4.1 Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме 2 % от фонда заработной платы, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда.

Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда на 2017 г. (приложение № 3).

4.2 Провести аттестацию рабочих мест в кабинетах (мастерских) повышенной опасности (кабинеты химии, физики, биологии, информатики, спортзалы, мастерские и др.).

4.3 Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало учебного года.

4.4 Обеспечить бесплатно спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников учреждений народного образования (приложение № 4).

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

4.6 Обеспечить прохождение обязательных периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров всех работников школы.

4.7 Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день по перечню профессий и должностей (Приложение №5).

4.8 Рассматривать заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) в следствии трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

4.9 Выделять материальную помощь на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая на производстве).

4.10 Стороны договорились, что 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 создаётся 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 влечёт 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.

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

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счёт средств учреждения;
- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 3 часов в течение рабочей недели с сохранением среднего заработка.

5. Рабочее время и время отдыха.

5. Работодатель обязуется:

5.1 Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ).

5.2 Не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года утверждать график отпусков с учётом 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.

В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

5.3 Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.

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

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

5.6 При установлении учебной нагрузки на новый учебный год сохранять её объём, принцип преемственности преподавания предметов в классах. Предоставлять работникам школ методический день при нагрузке не более 20 часов в неделю.

5.7 В период каникул устанавливать пятидневную рабочую неделю.

5.8 Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

5.9 При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно - гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.

5.10 Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

5.11 Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учётом мнения профкома.

5.12 Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам в соответствии со ст. 118, 119 ТК по решению профсоюзного комитета школы:

- в случае свадьбы работника – 3 дня;
- в случае свадьбы детей работника – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня.

5.13 Разработать самостоятельно или совместно с профкомом дополнения в Устав о порядке и условиях предоставления отпуска без сохранения заработной платы до 1 года за длительный непрерывный стаж педагогической работы (Основание: ст. 33 ТК РФ).

5.14 Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в 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.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха, вместо повышения оплаты.

5.15 Предоставлять дополнительные не оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- 3 дня председателю первичной организации профсоюза;
- 1 день членам профсоюзного комитета.

6. Гарантии профсоюзной деятельности.

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.

6.2 Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счёт профсоюза членские взносы из заработной платы работников. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п.1.2 настоящего коллективного договора.

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

6.4 Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учёбы, 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 Не подвергать дисциплинарному взысканию членов профкома без предварительного согласия профкома, а председателя профкома без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 25 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.6 Предоставлять профкому необходимую информацию по любому вопросу труда и социально – экономического развития учреждения.

6.7 Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

6.8 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 ТК 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 днём (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 расчётного 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.

7. Обязательства профкома.

7. Профком обязуется:

7.1 Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

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 заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы.

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

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

7.6 Определять своих представителей в состав аттестационной комиссии, комиссии по тарификации, по охране труда.

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 Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

7.9 Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссию по трудовым спорам в суде.

7.10 На основании Федерального Закона от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату всех видов пособий работникам.

7.11. Проводить работу совместно с комиссией по социальному страхованию, райкомом (советом профсоюза) по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

7.12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно - курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

7.13. В соответствии с Соглашением федерального фонда ОМС и ФНПР по вопросам обязательного медицинского страхования от 24 июня 1998 года осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд ОМС.

Добиваться выполнения обязательств работодателя по защите прав застрахованных в рамках программ обязательного медицинского страхования, снижения заболеваемости и улучшения условий труда, наличия страховых медицинских полисов.

7.14. Соблюдать контроль за правильностью предоставления отпусков.

7.15. На основании Соглашения о сотрудничестве между ФНПР и Пенсионным фондом РФ по реализации ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного страхования» совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учёта. Контролировать своевременность представления работодателями в органы Пенсионного фонда России достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих.

7.16. 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 страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.17. 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.

7.18. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

- оказывать материальную помощь в случаях материального затруднения. В связи с утратой имущества при пожаре, краже, лечением, смертью работника или членов его семьи.

8. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

8.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

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

8.3 Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания и до заключения нового договора. Переговоры о перезаключении колдоговора должны быть начаты с 01.01. 2020 года.

8.4. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договорённости сторон и оформляются в виде дополнительного соглашения, которое проходит уведомительную регистрацию в Администрации Зонального района.

8.5. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателями и лицами, их представляющими, обязательств по коллективному договору влечёт меры ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст.195 Трудового кодекса РФ.