

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Тиличетская средняя школа»

на 2021- 2024 год(ы)

От работодателя:

ИО директора
МБОУ «Тиличетская СШ»



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Тиличетская СШ»

В.Н.
(Елисейкина В.Н.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду – Отдел документальной, правовой и кадровой работы администрации
Нижнеингашского района
(указать наименование органа)

Регистрационный № *11* от «*04*» *месяц* 20 *21*г.

Ведущий специалист *ОДПКР А.С. Курнаева*
(должность, Ф.И.О.)



I. Общие положения.....	3
II. Трудовой договор.....	5
III. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников.....	8
IV. Высокотехнические работники и содействие их трудоустройству.....	10
V. Рабочее время и время отдыха.....	11
VI. Оплата и нормирование труда.....	18
VII. Гарантии и компенсации.....	20
VIII. Охрана труда и здоровья.....	21
IX. Пожарная безопасность.....	24
X. Гарантии профсоюзной деятельности.....	25
XI. Обязательства профкома.....	28
XII. Контроль за исполнением коллективного договора.....	29
Ответственность сторон.....	29
Приложение I.....	31
Приложение 2.....	39

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Тличетская средняя школа» (сокращенное наименование МБОУ «Тличетская ЦШ»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Трёхстороннее соглашение между администрацией Нижнеингашского района, объединением профсоюзов и объединением работодателей Нижнеингашского района по регулированию социально-трудовых отношений на 2019-2021 годы. Зарегистрировано в администрации Нижнеингашского района 18.06.2019г № 10.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «Тличетская ЦШ» (далее – образовательная организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники организации в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профком) в лице представителя первичной профсоюзной организации Елисейкиной Василины Николаевны;

работодатель в лице его представителя — руководителя образовательной организации Марченко Александр Станиславович (далее -

руководитель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. При этом профком отстаивает и защищает

нарушенные права только работников профкома.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в

течение 3-х дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).
1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняется в течение всего действия в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации при принятии решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с 31 марта 2021г. (или с момента его подписания сторонами и действует по 30 марта 2024 года включительно).

1.18. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

— учет мнения профкома (согласование);
 — консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

— получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора; — другие формы.

1.19. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.20. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным трехсторонним соглашением между администрацией работодателя и Нижнеинташского района, объединением профсоюзов и объединением работодателей Нижнеинташского района по ретулированию социально-трудовых отношений на 2019-2021 годы (№10 от 18.06.2019г.) и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и

инструкциями по охране труда, правилами противопожарной безопасности (первичный, вводный инструктаж), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.6. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьями 59 ТК РФ.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ч.3, ст. 333 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителю и другим работникам, великих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

28. При установлении учебной нагрузки, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузкой на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителя может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

29. Преподавательская работа лица, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работников предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учитель, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка учителя и педагогическая работа воспитателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями и педагогическими работниками.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя (педагогической работы) в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой (педагогической работой), оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательной организации, возможны в соответствии с Приказом Минорбнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговоренной в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601) и только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (ст. 333 ТК РФ, п.1.7. Приказа № 1601);

— восстановления на работе учителя (педагогического работника), ранее выполнявшего эту учебную нагрузку (работу);

3.1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной образовательной организации определять формы профессионального

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение экспериментов, изменение сменности работы образовательной организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.13. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьями 72.2 и 74 ТК РФ.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного соглашения работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной подготовки педагогических работников, перечень нескольких профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников по их желанию на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для дополнительного образования или дополнительного профессионального образования (дополнительного профессионального образования) сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. При направлении работников в служебные командировки норма ст. 173—176 ТК РФ применяется за каждый день нахождения в командировке в соответствии с Постановлением администрации Нижнеингашского района Красноярского края № 314 от 15.08.2019г «Об утверждении порядка о возмещении расходов, связанных со служебными командировками работников муниципальных учреждений Нижнеингашского района» в размере 350 рублей в сутки.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, совмещающим работу с успешным обучением в образовательной организации высшего, среднего и начального 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, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученные

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Работников может привести к массовому увольнению штата, а в случае, если решение о сокращении численности или штата принято, чем за два месяца до его начала, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Трудоустройство

IV. Высвобождение работников и действия их

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 случае, если решение о сокращении численности или штата принято, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Работников может привести к массовому увольнению штата, а в случае, если решение о сокращении численности или штата принято, чем за два месяца до его начала, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

42. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время (без отмены занятий) не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка (кроме почасовиков).

43. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

44. Трудовую ставку в первоочередном порядке в счет установленной нормы ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательной организации инвалидов.

45. Стороны договорились, что:

45.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- пенсионного возраста;
- проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- выработавшие государственные награды;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

45.3. Работникам, выбываемым из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников образовательной организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций в течение 6 месяцев.

45.4. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует прием на работу работников, добровольно работавших в нем, ранее уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

45.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами организации, принятыми в соответствии с действующими нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным графиком графикам, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной образовательной организации.

5.2. Для руководителей, заместителей руководителей, руководителей подразделений, работников и числа административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного, учебно-методического, методического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников и руководителей образовательной организации, работающих в сельской местности, женщины — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) на основании *Постановления Верховного Совета РСФСР от 11.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению жилищных условий сель, охраны материнства и детства на селе».*

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и условия ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным органом Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим в сфере образования.

5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения педагогической работы, связанной с осуществлением учебной нагрузки (педагогической работой), которая выражается в фактическом объеме ее учебной нагрузки (педагогической работой) и регулируется (нормируемая часть педагогической работы). Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, величинами преподавательскую работу, осуществляется в

...и ретупируется графиками и планами работ, в том числе личными частями, и ретупируется графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относятся выполнение видов работ, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. приказа № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»)).

5.5. Работодатель выполняет обязательства по:

- недопущению в течение учебного года и в каникулярный период уменьшения размеров выплат за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при нарушении условий осуществления классного руководства, за исключением случаев уменьшения количества классов;
- ответственности закрепления классного руководителя в классах на протяжении учебного года;
- определению кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство, которые в соответствии с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года, должны осуществлять классное руководство;
- обеспечению замещения длительно отсутствующего по болезни и по другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогом, другим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогически обусловленных обязанностей по его вине по классному руководству.

5.6. Непополнение рабочего времени — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), 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.

5.7. При составлении графиков работы педагогических и иных работников в рабочее время, составляющие более двух часов непрерывной работы с их отпуском и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом № 536 от 11.05.2016г. п.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника его может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае

Работодатель обязан предоставить работнику право отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (статья 113 ТК РФ)

При этом инваиды, женщины, беременные и женщины имеющие детей до 3-х лет, допускается с их согласия в выходные и нерабочие праздничные дни, работодатель обязан предоставить право отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (статья 113 ТК РФ)

Работодатель обязан предоставить право отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (статья 113 ТК РФ)

Работодатель обязан предоставить право отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (статья 113 ТК РФ)

Работодатель обязан предоставить право отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (статья 113 ТК РФ)

Работодатель обязан предоставить право отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (статья 113 ТК РФ)

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к исполнению педагогической и организационной работы в пределах части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной графиком работы в каникулы. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя по согласованию с профсоюзом.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен дополнительный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана), в соответствии с установленной им продолжительностью рабочего времени.

5.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время учебного года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По истечении срока оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и по истечении шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

Для предоставления ежегодного отпуска педагогическим работникам в первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения срока учебного года, его продолжительность должна соответствовать продолжительности для них продолжительности и оплачиваться в полном объеме.

Учредителем обеспечивается продолжительность отпусков пропорционально продолжительности отпусков при увольнении работника.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется исходя из соответствия с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления даты начала отпуска.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.15. В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ до проведения специальной оценки условий труда на работниках, занятых на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и дополнительный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями);
- с нормированным рабочим днем предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего распорядка и который не может быть менее трех календарных дней в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.16. При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск в размере 10 месяцев, выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск за неполную календарную долю.

При этом учитываются периоды, проработавшим 10 месяцев, выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск за неполную календарную долю.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска за время работы года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без согласия работодателя, если их общая продолжительность превышает количество рабочих дней в течение рабочего года, должны исключаться из стажа работы на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- дни, составляющие менее половины месяца, исключаются из стажа работы об очередных и дополнительных отпусках, утвержденный постановлением Правительства РФ от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.17. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождается от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ним места работы (должности) и один раз в три года;

2) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) — два рабочих дня в год в течение пяти лет до наступления такого возраста;

В 2021 году — женщины 1966г. рождения и старше, мужчины 1961г. рождения и старше;

В 2022 году — женщины 1967г. рождения и старше, мужчины 1962г. рождения и старше;

В 2023 году — женщины 1968г. рождения и старше, мужчины 1963г. рождения и старше;

В 2024 году — женщины 1969г. рождения и старше, мужчины 1964г. рождения и старше;

3) работникам, которым до наступления права для назначения пенсии предусмотрено остаться 5 лет и менее, на основании данных, представляемых работодателем, в следующем порядке:

— работникам пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;

— работникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

— родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие военной службы, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

— родителям инвалидов до 60 календарных дней в году;

— при рождении ребенка, регистрации брака работника (детей (детей), смерти близких родственников до 5 календарных дней;

— в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;

— при провозе детей в армию 2 календарных дня;

— лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ

— по соглашению между работником и работодателем по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному

... Положением о системе оплаты труда работников
... Российской Федерации, содержащими
... с трудовым законодательством, иными
... работников образовательной организации
... что:

VI. Оплата и нормирование труда

... 20 мин после их окончания.
... работники должны приходить на рабочее место не
... не позднее чем за 20 мин до начала занятий и
... по образовательной
... (далее - «...»).

... и иных работников организации, осуществляющих
... Обеспечение режима рабочего времени и времени отдыха
... в рабочее время (Приказ № 536 от 11.05.2016г. «Об
... образовательной организации
... и питания, продолжительность которого определяется
... работников и иных работников предусматривается

... правилами внутреннего трудового распорядка.
... в выходные и нерабочие праздничные дни
... работников по образовательной организации, графики
... а также график дежурств

... (И.К.Р.)
... или трудовым договором с работником
... рабочей недели может определяться Правилами
... Вторым выходным днем является воскресенье. Вторым выходным

... дня.
... - дни отсутствия в течение учебного года дней нетрудоспособности 3
... 1 календарный день.
... - представителю первичной профсоюзной образовательной организации 2

... случаях:
5.20 Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемый отпуск

... длительностью, длительностью отпуска сроком до одного года».

... образовательной организации, осуществляющих образовательную
... 644 «Об утверждении Порядка предоставления
... 2016 года № 644» от 11.05.2016г. (далее - «Положение») в
... на основании Приказа Минобрнауки России от
... и на условиях, определяемых учредителем и
... 10 лет непрерывной преподавательской работы длительностью отпуск
... не реже чем через
5.19. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через
... платой.

... работника может быть предоставлен отпуск без сохранения

4.4. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей повышенной ответственности работника без освобождения от работы, предусмотренной в письменной форме с указанием в нем содержания и объема работ, устанавливается по соглашению сторон трудового договора, размер заработной платы, работник производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, размер заработной платы, работник производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, размер заработной платы, работник производится доплата.

4.5. Оплата труда работников, занятых на работах, связанных с выполнением специальной оценки условий труда сохраняется в размерах, установленных в специальных актах Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ), в том числе в случаях, предусмотренных в Федеральном законе от 28.11.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.11.2013 № 426-ФЗ), в том числе в случаях, предусмотренных в Федеральном законе от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ).

4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размерах, установленных в специальных актах Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ), в том числе в случаях, предусмотренных в Федеральном законе от 28.11.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.11.2013 № 426-ФЗ), в том числе в случаях, предусмотренных в Федеральном законе от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ).

4.7. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем один раз в месяц. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем один раз в месяц. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем один раз в месяц.

4.8. Изменения в положении об оплате труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 к коллективному договору», которое является приложением № 1 к коллективному договору, и локальными актами образовательной организации, в том числе в случаях, предусмотренных в Федеральном законе от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ), в том числе в случаях, предусмотренных в Федеральном законе от 28.11.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.11.2013 № 426-ФЗ), в том числе в случаях, предусмотренных в Федеральном законе от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ).

... в образовательной организации не позднее трех лет после ... работников, приступившим к трудовой ... на ставку, оплату на полную ставку.

... учитывать начальных классов, необеспеченных ... в результате непредвиденных и ... (климатические условия).

... за работниками заработной платы в полном размере ... сохраняется заработная плата в полном размере.

... в порядке, предусмотренном ... на весь период до выплаты задержанной суммы, ... имеет право, известив работодателя в письменной форме, ... выплаты заработной платы на срок более 15 ... задержки выплаты заработной платы на срок более 15 ... организации.

... несет руководитель ... за своевременность и правильность определения ... за своевременность и правильность определения ... от среднемесячной заработной платы.

... вине работодателя или органов власти, заработной платы ... коллективного договора, территориального ... за работников, участвовавшими в забастовке из-за ... заработной платы.

... Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ). ... в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это ... выплаты эти суммы с уплатой процентов (денежной ... при увольнении и других выплат, причитающихся ... обязательства обязательства обязательства.

... обязательства обязательства обязательства. ... обязательства обязательства обязательства. ... обязательства обязательства обязательства.

... в указанных районах и местностях не менее 5 лет. ... климатическими условиями Красноярского края, если они ... в нем местностях и местностях с ... первого дня работы в организациях, расположенных в ... (лицам до 30 лет) процентная надбавка выплачивается в ... Красноярского края, если они ... в нем местностях и местностях с ... первого дня работы в организациях, расположенных в ... (лицам до 30 лет) процентная надбавка выплачивается в ... обязательства обязательства обязательства.

... обязательства обязательства обязательства. ... обязательства обязательства обязательства. ... обязательства обязательства обязательства.

... обязательства обязательства обязательства. ... обязательства обязательства обязательства. ... обязательства обязательства обязательства.

... обязательства обязательства обязательства. ... обязательства обязательства обязательства. ... обязательства обязательства обязательства.

... обязательства обязательства обязательства. ... обязательства обязательства обязательства. ... обязательства обязательства обязательства.

... обязательства обязательства обязательства. ... обязательства обязательства обязательства. ... обязательства обязательства обязательства.

65. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) ... в размере 35 % части оклада (должностного оклада), ... за час работы за каждый час работы в ночное время.

...на первоначальное обследование хозяйством не позднее
...после увольнения с военной службы, предоставляется
...статье 23 Федерального закона от

...на период лечения.
...обязан предоставить работнику
...лечение по медицинским показаниям по согласованию
...необходимо при наличии у работника путевки на
...Ф в размере, определенном законодательством.
...«своевременно перечисляет страховые взносы в
...учете в системе государственного
...Ф от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об

...оплаты труда работников крайних государственных
...Закреплено Законом Красноярского края от 29.10.2009 №
...или близких родственников
...ребенка;

...основанию:
...тысячи три рублей по каждому основанию:
...образовательной организации осуществляется единовременная
...фонда оплаты труда на основании приказа
...района» работников образовательной организации в
...управлению образования администрации
...района и прочих
...района от 15.12.2016г. № 658 «Об утверждении
...администрации с Постановлением
...комнаты (места) для приема пищи).

...образовательной организации ответственное питание
...культуры в образовательных целях.
...работников пользоваться бесплатными
...жильных условий.
...строительств). Ведет учет работников, нуждающихся в
...жилья предоставляется работникам и выделение суд на его

...Стороны договорились, что работодатель:

VII Гарантии и компенсации.

...района № 547 от 22.09.2017года.
...тысяч рублей на основании Постановления Главы
...выплачивается единовременное пособие в размере
...организации высшего или профессионального

... приказом Минздрава России от 10.12.2012 г. № 580-н «Об утверждении правил финансирования мероприятий по охране труда и социальной защите работников» и приказом Минздрава России от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм

... обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по правилам, инструкциям, журналам инструктажа и других

... проверку знаний работников образовательной организации

... оказанию первой помощи и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи

... охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, ... с определением в нем организационных и технических

... право работников образовательной организации на ... (ст. 219 ТК РФ).

... вредных и (или) опасных факторами)

... Правил финансирования мероприятий по охране труда и социальной защите работников от 10 декабря 2012 г.

... право на назначение страховой пенсии по ... не ранее чем за пять лет до

... мероприятия по охране труда.

VIII. Охрана труда и здоровья

... после принятия на работу по его личному заявлению, в размере, установленном образовательной организацией по согласованию с профсоюзным органом, но не менее 500 рублей за счет средств ... на оплату труда.

...обеспечивать соблюдение требований, правил и ...
 ...инструкции по охране труда на каждое ...
 ...в размере среднего заработка.
 ...такой опасности либо оплатить возникший по ...
 ...работодателем по охране труда, предоставить работнику другую ...
 ...здоровья вследствие невыполнения работодателем ...
 ...работника от работы при возникновении опасности ...
 ...в соответствии с действующим законодательством и вести их

...распределение несчастных случаев на ...
 ...своевременное расследование несчастных случаев на ...
 ...в соответствии с действующим законодательством и вести их ...
 ...на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК ...
 ...здоровья работника обязан предоставить ...
 ...работника от выполнения работ в случае возникновения ...
 ...заработка по прежней работе.
 ...работу с оплатой труда по выполняемой работе, но ...
 ...согласия может быть переведен ...
 ...нарушения требований охраны труда не по вине ...
 ...назора и контроля за соблюдением трудового ...
 ...организации на время приостановления работ ...
 ...место работы (должность) и средний заработок за ...
 ...условий труда».

...с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г «О ...
 ...оценку условий труда на рабочих местах в ...
 ...заболеваний с законодательством.
 ...от несчастных случаев на производстве ...
 ...социальное страхование всех ...
 ...обязательное социальное страхование ...
 ...ст. 221 ТК РФ).

...индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет ...
 ...приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию ...
 ...и (или) обезвреживающих средств».
 ...«Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи ...
 ...средствами в соответствии приказом №1122н от ...
 ...их бесплатными моющими и ...
 ...и другие средства индивидуальной ...
 ...рабочим во вредных и (или) опасных условиях ...
 ...приобретать и выдавать за счет средств образовательной ...
 ...в особых температурных условиях или связанных с ...
 ...и (или) опасными условиями труда, а также на ...
 ...работника сквозных профессий и других ...
 ...специальной одежды, специальной обуви и других ...

и проводит в образовательной организации изучение пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;

... осуществляет инвентаризацию пожаро- и взрывоопасных веществ в гаражах учебных заведений в соответствии с требованиями пожарной безопасности, устанавливает наличие и исправность систем противопожарной защиты, учебных и вспомогательных помещений.

... осуществляет мероприятия по обеспечению пожарной безопасности, борьбу с распространением и ликвидацией возгораний и пожаров (количество возгораний и загораний, причины их возникновения, причины материального ущерба, принятые меры).

... осуществляет образовательную организацию обучение и инструктаж по пожарной безопасности учащихся, журналы инструктажа и других материалов по пожарной безопасности.

... осуществляет мероприятия по контролю за выполнением образовательной организации в образовательной организации, при этом особое внимание на наличие и исправность автоматических средств пожаротушения и оповещения о пожаре, первичных средств тушения пожара, эвакуации людей.

... осуществляет участие в работе комиссии по проверке на практическую подготовку учащихся и воспитанников, обучающихся и воспитанников при осуществлении мероприятий по проверке состояния средств пожаротушения, своевременность периодической проверки состояния средств пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и исправность и комплектность первичными средствами пожаротушения, отраженной в актах.

... осуществляет графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, компьютерных классах.

... осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, обеспечения безопасности.

предоставлять органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения собрания, хранения документов, а также предоставлять

О профсоюзного закона «О профсоюзных организациях» (глава 58 ТК РФ). Предоставлять права профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации и предоставлять права профсоюзам (статья 370 ТК РФ) для реализации их прав на которых работают представители профсоюза в помещении профсоюзного комитета.

Предоставлять права профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации и предоставлять права профсоюзам (статья 370 ТК РФ).

Предоставлять права профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации и предоставлять права профсоюзам (статья 370 ТК РФ) для реализации их прав на которых работают представители профсоюза в помещении профсоюзного комитета.

Предоставлять права профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации и предоставлять права профсоюзам (статья 370 ТК РФ) для реализации их прав на которых работают представители профсоюза в помещении профсоюзного комитета.

Предоставлять права профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации и предоставлять права профсоюзам (статья 370 ТК РФ) для реализации их прав на которых работают представители профсоюза в помещении профсоюзного комитета.

Предоставлять права профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации и предоставлять права профсоюзам (статья 370 ТК РФ) для реализации их прав на которых работают представители профсоюза в помещении профсоюзного комитета.

Предоставлять права профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации и предоставлять права профсоюзам (статья 370 ТК РФ) для реализации их прав на которых работают представители профсоюза в помещении профсоюзного комитета.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности.

Гарантии профсоюзной деятельности. Предоставлять меры по внедрению новых эффективных средств защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

Гарантии профсоюзной деятельности. Предоставлять меры по внедрению новых эффективных средств защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

10.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности транспортные средства, средства связи и ортехники.

10.3.6. Осуществлять техническое обслуживание ортехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности и выбора органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хранение помещений, уборку и охрану помещений, уборку и охрану помещений, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

10.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для оздоровительной организации отдыха, культурно-просветительской и оздоровительно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их содержания, отопления, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны помещений.

10.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социальными правами и свобод, принуждения, увольнения или иных форм дискриминации в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

10.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за расходованием фонда оплаты труда, фонда экономики заработной платы.

10.3.10. Члены профкома включаются в состав комиссии по аттестации организации по тарификации, по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по специальной охране труда, по охране труда, и других.

10.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 374 ТК РФ;

- согласованию (письменного), при принятии решений руководителем организации.

10.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации участвуют в работе для участия в профсоюзной учебе, для участия в конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

10.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

10.8. Члены Профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с другими профсоюзными сферами и осуществлять социально-экономические функции для обязательной раскладки документов вышестоящих профсоюзных организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов образовательной организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

10.9. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем сайте образовательной организации для размещения информации профкома.

11. Работодатель включает профком в перечень подразделений, документов для обязательной раскладки документов вышестоящих профсоюзных организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов образовательной организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

11.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам трудового договора в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом № 10 от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и обязанностях».

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

XI. Обязательства профкома

11.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам трудового договора в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом № 10 от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и обязанностях».

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

- 11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.
- 11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, а также при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 11.6. Направлять учреждение (собственнику) образовательной организации заявление о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 11.8. Участвовать совместно с терпиторальным (районным, городским) профсоюзом в работе по летнему оздоровлению детей работников образовательной организации и обеспечению их новогодними подарками.
- 11.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 11.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплат.
- 11.11. Участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, оплате труда, по распределению стимулирующих выплат и других.
- 11.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда.
- 11.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных Положением профсоюзной образовательной организации об оказании материальной помощи.
- 11.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.
- 11.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными актами, нормами трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективными актами, настоящим договором при заключении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- 11.16. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 11.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении кандидатур работников образовательной организации.

XII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

12.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

12.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Руководитель

образовательной организации

Мед. Марченко А.Е.

(подпись, Ф.И.О.)



«21» 03 2021 г.

От работников:

Председатель

первичной профсоюзной

образовательной организации

В.Н. Евсеев

(подпись, Ф.И.О.)

«21» 03 2021 г.