

Руководитель учреждения
директор МБОУ «Гимназия № 35»

Ч.М. Меджитова
« 18 » _____ 2019 г



Председатель работников
профсоюзного комитета

МБОУ «Гимназия № 35»
А.А. Джабраилов
2019г.



Коллективный договор

на 2019 – 2022 годы

муниципального бюджетного образовательного

учреждения «Гимназия № 35»

пос. Ленинкент гор. Махачкалы Республики Дагестан

адрес: г. Махачкала, пос. Ленинкент ул. Школьная , 4

Телефон: 51-02-04, 51-02-05

Утвержден на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 39 от « 18 » марта 2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения

II. Трудовые отношения. Трудовой договор.

III. Рабочее время. Время отдыха

IV. Оплата и нормирование труда. Социальные льготы. Социальная защита работников.

V. Гарантии деятельности профсоюзных органов и других выборных органов

VI. Работа с молодежью. Культура. Спорт.

VII. Охрана труда (улучшение условий труда)

VIII. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета

IX. Контроль за выполнением коллективного договора

X. Обязательства профсоюзного комитета школы

XI. Заключительные положения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Основные термины коллективного договора

Для целей настоящего коллективного договора применяются термины:

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.

Работники - все работающие в учреждении и находящиеся в списочном составе учреждения (принятые на постоянную, срочную, временную или сезонную работу).

Работодатель - в лице директора Меджидовой Ч.М. муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 35», действующим на основании Устава.

Администрация - совокупность лиц, осуществляющих функции по управлению трудом и работниками. В состав администрации входят: директор гимназии и заместители директора гимназии.

Базовая месячная тарифная ставка (оклад) 1го разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

1.2. Стороны коллективного договора

Настоящий коллективный договор заключен, с одной стороны - работниками МБОУ «Гимназией № 35». далее Гимназия, в лице профсоюзного комитета, с другой стороны - работодателем в лице директора МБОУ «Гимназии № 35» Меджидовой Ч.М.

Социально-трудовые отношения, не определенные настоящим коллективным договором, регулируются законодательством Российской Федерации. Правилами внутреннего трудового распорядка. Уставом гимназии. Положением о первичной профсоюзной организации МБОУ «Гимназия № 35» и другими локальными нормативными актами, в части не противоречащей законодательству и настоящему коллективному договору.

1.3. Действие коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с 01.09.2019 года и действует до 1.09.2022 года, т.е. на один период аттестационного срока (если другое не предусмотрено по законам РФ).

Действие коллективного договора продляется пока стороны не заключат новый или не изменят, или не дополнят действующий досрочно.

Коллективный договор распространяется на всех работников гимназии, в том числе на директора гимназии в части не противоречащей Трудовому Договору между директором гимназии и Главой города.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в школу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях,

предусмотренных законодательством РФ.

2.3. Работодатель обязуется обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении (подразделении) с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, предусматриваются условия об испытательном сроке, о неразглашении им охраняемой законом тайны или конфиденциальных сведений, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение полностью или частично производилось за счет средств работодателя.

2.5. Лица, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается, определены ст. 70 ТК РФ.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностными инструкциями.

2.7. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, в соответствии с действующим законодательством РФ, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения: расторжение трудового договора по инициативе работника: расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца,

представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.10. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов, кроме категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет без матери;
- опекуны (попечители несовершеннолетних).

2.11. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет.

Одинокие матери - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет другие лица, воспитывающие указанных детей без матери могут быть уволены по инициативе работодателя лишь в случаях, установленных ст. 261 ТК РФ.

2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией гимназии, по сокращению численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в образовательное учреждение (структурное подразделение управления образования) и занятие открывшихся вакансий.

2.14. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией школы (пункт 1 ст. 81), либо сокращением численности или штата работников школы (пункт 2 ст. 81). увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере месячного среднего заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.15. Педагогические и другие работники гимназии обязаны проходить ежегодные (очередные) медицинские осмотры, иметь медицинские книжки в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ и локальными актами органов управления здравоохранения и образования, уклонение или отказ работника от очередного медицинского осмотра является для работодателя основанием отстранения работника от работы и (или) его увольнения по инициативе работодателя.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в гимназии не может превышать 40 часов в неделю. В гимназии для рабочих и служащих устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность еженедельной и ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка школы.

3.2. За организацию педагогом походов, экскурсий, поездок в театр с детьми предоставляются отгулы в удобное для администрации и педагогов время.

3.3. Привлечение к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета, кроме случаев, указанных в ст. 99 ТК РФ.

3.4. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день.

3.5. Для более рационального использования рабочего времени педагогов не допускать при составлении расписания уроков более трех «окон» в неделю учителю, имеющему учебную нагрузку 18 и менее часов в неделю.

3.6. Работникам педагогам имеющего грудного ребенка предоставить дополнительное свободное время для кормления по согласованию обеих сторон, но не менее 2-х часов.

3.7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

3.8. Предоставить отпуск длительностью до 12 месяцев педагогическим работникам, в соответствии с Законом РФ «Об образовании», ст. 334 ТК РФ и согласно положению управления образования о длительном отпуске, если поступило такое заявление.

3.9. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Отпуск может быть присоединен к очередному отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение дополнительного отпуска на другой год не допускается (с учетом производственной возможности).

3.10. Предоставлять в счет очередного отпуска по заявлению работника отпуск длительностью до 7 дней в связи со свадьбой или похоронами близких родных (мать, отец, муж, жена, дети).

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

4.1. Заработная плата и должностной оклад работникам выплачиваются за выполнение ими должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, в пределах, выделяемых бюджетом субъекта Федерации и бюджетом Республики Дагестан, два раз в месяц аванс до 10 числа текущего месяца, остаток зарплаты до 5 числа следующего месяца

4.2. Заработная плата и должностные оклады включают:

1. должностные оклады по должностям и профессиям;
2. выплаты компенсационного характера;
3. выплаты стимулирующего характера

4.3. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ТК РФ ст. 139).

- 4.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.
- 4.5. Случаи удержания с работника заработной платы не допускаются кроме случаев и в соответствии со ст. 137 ТК РФ.
- 4.6. Предоставлять согласно ст.ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам совмещающим работу с обучением распространить эти гарантии и работнику получающему второе высшее образование.
- 4.7. Выплачивать ежемесячно денежную компенсацию педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске периода временной нетрудоспособности согласно объема учебной нагрузки если другое не предусмотрено по законодательству.
- 4.8. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.
- 4.9. Выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем начислений и удержаний по заработной плате за истекший месяц. Обеспечить удержание из заработной платы работников по их личным заявлениям оплаты коммунальных услуг, технического обслуживания жилья, домашнего телефона, содержания детей в дошкольных учреждениях и т.п.
- 4.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается на основании аттестации рабочих мест по условиям труда.
- 4.11. По желанию работника за работу в выходные или праздничные дни ему может быть предоставлен другой день отдыха, или приплюсован к очередному отпуску.
- 4.12. Освободить от оплаты детей учителей-педагогов занимающихся в спортивных секциях, кружках и иных мероприятий организованных при школе на платной основе.
- 4.13. В целях стимулирования роста профессионального мастерства педагогов, закрепления педагогических кадров, выплачивать надбавки за квалификационную категорию к действующим ставкам тарифной сетки согласно Положения о порядке выплаты надбавок за квалификационные категории педагогическим работникам утвержденного Постановлением Правительства РД.
- 4.14. Установить надбавку в размере 20% тарифной ставки работникам, избранным председателем профкома школы. Соглашение на 2019-2022 годы между Министерством образования и науки РД и Республиканской организацией профсоюза работников народного образования РФ.
- 4.15. Ввести доплату в размере 25% тарифного оклада работникам, имеющим почетные звания заслуженного или народного работника России (СССР, РСФСР, союзных республик СССР) и доплат в размере 20% тарифного оклада работникам, имеющим отраслевой наградной знак «Почетный работник общего образования России» и руководителям ШМО надбавку в размере не менее 10% тарифного оклада.
- 4.16. За проверку письменных экзаменационных работ, участие в проведении городских олимпиад по учебным дисциплинам, областных контрольных работ предоставлять педагогам дополнительно оплачиваемые отгулы пропорционально переработке в удобное для администрации и педагога время.
- 4.17. Работникам гимназии, провожающим сына на срочную службу в Российскую армию, по заявлению и при наличии справки из военкомата предоставлять (с учетом производственной возможности) в день призыва оплачиваемый отпуск, если он не совпадает с выходным или праздничным днем и не приходится на время отпуска.

У. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ДРУГИХ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ

5.1. В соответствии со ст. 29 и ст. 37 ТК РФ профсоюзный комитет, как первичная профсоюзная организация, объединяющая большинство работников школы, является представителем всех работников школы в переговорах по вопросам коллективного договора.

5.2. Не освобожденным членам выборных профсоюзных органов профсоюзного комитета, выборных органов самоуправления трудового коллектива, членам комиссии социального страхования, уполномоченным по ОТ, членам комиссии по трудовым спорам при наличии производственных возможностей, предоставляется свободное от работы время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, а так же на время краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, с сохранением на этот период их средней заработной платы. Кроме того, дополнительно предоставлять возможность руководителю (или на этот период отсутствия его заместителю) выборного профсоюзного органа гимназии, не освобожденных от основной работы, для участия в проводимых территориальным комитетом профсоюза оперативных совещаниях (согласно плану проведения совещаний, доводимого до сведения работодателя телефонограммой из теркома профсоюза) с сохранением на этот период их средней заработной платы.

5.3. Членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда предоставлять 8 часов в месяц рабочего времени с сохранением заработной платы по согласованному с директором графиком для проведения проверок и обследований по охране труда.

5.4. В соответствии со ст. 377 ТК РФ гимназия передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование и обеспечивает хозяйственное содержание объектов соцкультбыта, предназначенных для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками гимназии и членами их семей.

5.5. На основании личных заявлений членов профсоюза осуществлять перечисление членских профсоюзных взносов на соответствующий расчетный счет в период с 6 по 12 число, следующего за расчетным.

5.6. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование комитета профсоюза помещения, инвентарь, средства связи, обеспечивает электроэнергией, теплом, автотранспортом и т.п.

5.7. Работодатель не подвергает дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзного комитета без предварительного согласия профсоюзного комитета гимназии.

5.8. Содействовать работе гимназии молодого учителя, развитию наставничества в гимназии.

УІ. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ. КУЛЬТУРА. СПОРТ

6.1. Молодыми работниками считаются работники гимназии в возрасте до 35 лет.

6.2. Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности гимназии.

6.3. Работодатель обязуется содействовать реализации программы молодежного совета профкома в рамках работы гимназии.

6.4. Работодатель дает возможность повышения квалификации не реже 1 раза в 5 лет.

6.5. Гимназия формирует кадровый резерв из молодых специалистов и предоставляет Учредителю.

6.6.Трудовые договоры с бывшими работниками, вернувшимися в гимназию после прохождения срочной военной службы, заключаются в первую очередь.

6.7.Работодатель предоставляет 3 дополнительных выходных дня с сохранением заработной платы во время зимних каникул председателю молодежного совета.

6.8.Гимназия предоставляет общественному совету молодых специалистов постоянное помещение в послеурочное время.

6.9.Работодатель совместно с профсоюзным комитетом ежегодно проводит конкурсы профессионального мастерства, выявляет и поощряет молодых специалистов.

6.10.Работодатель обязуется создавать необходимые условия для ведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы: предусматривать финансирование культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в школе в пределах имеющихся ассигнований.

VIII. ОХРАНА ТРУДА (УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ РАБОТЫ)

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в гимназии вводится штатная должность инженера по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области (ст. 21 7 ТК РФ).

Обязательства Работодателя:

7.1.Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает план мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда в гимназии и обеспечивает его реализацию.

7.2.Обеспечивает на паритетных началах работу совместной комиссии по охране труда, созданию из числа представителей Работодателя и профкома гимназии.

7.3.Организует в соответствии с законодательством РФ обучение, инструктажи и проверку знаний по охране труда работников гимназии.

7.4.На основании материалов аттестации рабочих мест по условиям труда:

- обеспечивает доплату к тарифной ставке (окладу) работникам, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда;

- с учетом экономического аспекта принимает меры по устранению вредных и опасных факторов на рабочих местах.

7.5.Обеспечивает своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

7.6.Организует в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников школы, обязанных проходить периодический медицинский осмотр, все расходы по медосмотру возмещаются, если платные работодателем ст. 213 (часть 6) ТК РФ.

Не допускает работников к исполнению ими обязанностей без прохождения обязательного медицинского осмотра, а так же в случае медицинских противопоказаний.

7.7.Создает санитарные посты с медицинскими аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания доврачебной медицинской помощи.

7.8.Обеспечивает возможность получения работниками горячего питания в процессе их трудовой деятельности в гимназии.

7.9.Совместно с профсоюзным комитетом гимназия организует подготовку гимназии к новому учебному году согласно плану подготовки гимназии к учебному году.

7.10.При несчастном случае на производстве организует сообщения, информацию и расследование в соответствии со ст. 228-230 ТК РФ. оказывает

помощь пострадавшему (либо его родственникам) в получении причитающимся ему пособий и других выплат.

Обязательства Работников:

7.11. Соблюдать требования охраны труда.

7.12. Постоянно контролировать поведение школьников на уроках, на переменах в здании гимназии, на территории, а так же при коллективных выходах или выездах за пределы гимназии.

7.13. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.14. Своевременно проходить медицинские осмотры, инструктажи и проверку знаний по охране труда.

7.15. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя, инженера по охране труда о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в школе, или об ухудшении своего здоровья.

УШ. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕМ С УЧЕТОМ МНЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

8.1. Работодатель принимает в соответствии со статьями 371 и 373 ТК РФ локальные нормативно-правовые акты (в том числе решения, постановления) с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч. 5 ст. 73):
- отмена режима неполного рабочего времени (ч. 7 ст. 73):
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза по пункту 2. подпункту «б» ст. 3 и пункту 5 ст. 81:
- сокращение численности или штата работников школы (п. 2 ст. 81):
- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 2. подпункт «б» ст. 81). неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81):
- привлечение к сверхурочным работам в случаях (ст. 99):
- составление графика сменности (ст. 103):
- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105):
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113):
- утверждение графика отпусков (ст. 123):
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135):
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136);
- установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144):
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда (ст. 147);
- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154);
- определение систем нормирования труда (ст. 159);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180):
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190):
- применение дисциплинарного взыскания (ст. 193):

- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 196):

- разработка и утверждение инструкции по охране труда для работников (ст. 212).

8.2. Представители соответствующего выборного профсоюзного органа участвуют:

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 статьи 81:

- в составе комитета (комиссии) по охране труда на паритетной основе (ст. 218):

- в составе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229);

- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2. подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374).

8.3. Представители работников, их объединений, участвующие в разрешении Коллективного трудового спора в период его разрешения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ст. 405).

8.4. По требованию выборного профсоюзного органа работодатель обязан рассмотреть заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативно-правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения предоставленному органу работников (ст. 195).

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль за выполнением настоящего коллективного договора производится комиссией, утвержденной по взаимной договоренности сторон.

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ГИМНАЗИИ

Профсоюзный комитет:

10.1. Осуществляет защиту работников по вопросам трудового законодательства, их социальных льгот и гарантий, предусмотренных данным коллективным договором.

10.2. Выступает от лица работников по вопросам социальной защиты.

10.3. Содействует укреплению трудовой дисциплины работников гимназии разрешению трудовых споров и конфликтов.

10.4. За счет профсоюзного бюджета оказывает членам профсоюза материальную помощь.

10.5. Оказывает работникам гимназии юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и социального страхования.

10.6. Содействует улучшению быта и оздоровлению работников гимназии и их семей.

10.7. Осуществляет моральную и по возможности социальную поддержку неработающим пенсионерам.

10.8. Формирует фонд профсоюзной организации, оставляя на счету школьной профорганизации 70% профсоюзных взносов работников гимназии.

10.9. Совместно с администрацией гимназии осуществляет контроль за выполнением правил внутреннего трудового распорядка.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Предварительный орган работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению коллективного договора.

11.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников.

11.5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

Приказ № 39

по гимназии №35

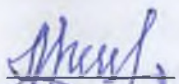
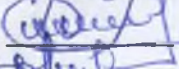

от «11» января 2019г.

«О назначении комиссии для составления коллективного договора»

Назначить комиссию для составления коллективного договора на 2019-2022 учебные года в следующем составе:

1. Меджидова Ч.М. – директор МБОУ «Гимназия №35»
2. Джабраилов А.А. – председатель профкома
3. Валиев Ш.М. – член профкома

С приказом ознакомлены:

1. Меджидова Ч.М. 
2. Джабраилов А.А. 
3. Валиев Ш.М. 

Директор МБОУ «Гимназия №35»

Меджидова Ч.М.



Повестка дня:

1. Заключение коллективного договора между администрацией МБОУ «Гимназия №35» профсоюзным комитетом МБОУ «Гимназия №35».
2. Разное

Выступили

Директор гимназии №35 Меджидова Ч.М.

В своем выступлении она сообщила о том, администрация и профком должны заключить трудовой договор на 2019-2022 уч.года в целях обеспечения соблюдения, социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности гимназии.

Она рассказала о правах и обязанностях как руководитель учреждения, отметила, что главная ценность учреждения работники.

Председатель профкома Джабраилов А.А. сообщил, что все сотрудники должны работать добросовестно, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования техники безопасности. Так же профсоюзный комитет осуществляет контроль за тарификацией педагогических работников, ходатайствует перед администрацией о поощрении и награждении за высокие результаты труда.

Профсоюзный комитет обязан оказывать материальную помощь работникам гимназии из средств профсоюзного бюджета.

Постановили:

Администрация и профком приняли решение заключить коллективный договор, выполнять совместные обязательства, связанные с организацией.

1. Учебно-воспитательного процесса.
2. Оплата труда.
3. Охраны здоровья, улучшения условий охраны

Директор МБОУ «Гимназия №35»

Ч.М. Меджидова

Председатель профкома

А.А. Джабраилов

