

**1. Общие положения.**

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения.
2. Коллективный договор заключен в соответствии с действующими нормами, содержащимися в Конституции РФ. Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законе «Об образовании» и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально­трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - Учреждение).
3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.
4. Сторонами коллективного договора являются:
* работники Учреждения;
* работодатель в липе директора школы.
1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (уплатой взноса солидарности в размере одного процента от заработной платы) (ст. 30 ГК РФ).
2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6.1 На вновь вступивших членов профсоюза и на дин, уполномочивших профсоюз защищать их интересы, льготы распространяются через 2 месяца после вступления.

1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения. расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.9.1 При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое

действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
3. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективною договора решаются сторонами путем переговоров.
5. Настоящий договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Договор может быть продлен па срок не более трех лег по соглашению сторон.
6. Коллективный договор в течение семи дней подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласует с профкомом:
* правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* положение об оплате груда работников;

. положение о надбавках и доплатах работникам:

1. форма расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
2. графики отпусков, ежегодные дополнительные отпуска (ст.ст. 116, 123 ГК РФ);'
3. правила и инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ):
4. другие локальные акты, содержащие нормы трудовою права (ст. 372, 373 ГК РФ).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

* 1. Трудовые отношения работников и работодателя регулируются трудовым договором. Условия этого договора не могут противоречить действующему 'законодательству РФ.
	2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, внесения изменений и его расторжение определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими -законодательными и нормативными правовыми актами. Уставом Учреждения. Заключение трудового договора не может ухудшать положение работников, но сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.
	3. Трудовой договор оформляется в 2 экземплярах, которые подписываются работником и руководителем учреждения. При этом один экземпляр хранится у работника, другой - у администрации. Оба экземпляра имеют одинаковую юридическую силу, которую приобретает трудовой договор сразу после подписания. Изменение или дополнение в него может быть внесено только по соглашению сторон. На основе трудового договора издается приказ руководителя Учреждения о назначении работника на должность. Датой назначения будет дата, о которой договорились работ ник и работодатель при заключении трудового договора .
	4. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
	5. Срочный трудовой договор в соответствии с требованиями ст. 59 Трудового кодекса РФ может заключаться по инициативе работодателя либо работника в определенных законодательством случаях.
	6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 Трудового кодекса РФ: срок действия договора, права и обязанности работника; права и обязанности работодателя; характеристики условий труда; режим труда и отдыха; оплата труда; виды социального страхования, на которые работник имеет право. Условия могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
	7. На основании п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.
	8. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
	9. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения

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

* 1. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.
	2. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.
	3. Учебная нагрузка па новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, останавливается работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа (распределение классов и учебной нагрузки на новый учебный год) завершается до окончания учебного года и до ухода работников з отпуск. Работодатель доводит до сведения работников, до ухода их в отпуск в письменном виде нагрузку на новый учебный год.

**3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

* 1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.
	2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальное гей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.
	3. Работодатель обязуется:
* организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).
* повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лег.
* в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется тля повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд *к*  месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового кодекса РФ).
* предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, в вечерних

сменных) общеобразовательных учреждениях, предусмотренные ст.ст.173 - 177 Трудового кодекса РФ, при получении образования соответствующего уровня впервые и уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, включенным между работником и работодателем в письменной форме. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника) (ст. 177 Трудового кодекса РФ).

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в - соответствии с действующим законодательством и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

* 1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 Трудового кодекса РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
	2. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.
	3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.
	4. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополни тельную компенсацию в размере среднею заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.
	5. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член профкома (ст.82 Трудового кодекса РФ).
	6. Увольнение членов профсоюза но инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штага (п.2 ст.81 ТК РФ ) производит с учётом мнения (с

предвари тельного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

* 1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
	2. При равной производительности труда и квалификации (на основании

ст. 179 Трудового кодекса РФ) предпочтение в оставлении на работе отдается:

* семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
* лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
	1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также:

-лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении больше 10 лег:

-одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лег:

-родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; -награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельное чью;

-председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации;

-молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

* 1. Рабочее время работников определяется ст.91 Трудового кодекса РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение 1), утверждёнными работодателем с умётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения,
	2. Для руководящих работников, работником из числа административно- хозяйственного. учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
	3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст .333 Трудового кодекса РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных па них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
	4. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) может быть установлено по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

-но заявлению беременной женщины,

-по заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 1 8 лет),

-работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа па условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемою отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

* 1. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, но возможности не допускающего перерыва между занятиями. Учителям, имеющим нагрузку не более 21 ч., предусматривается по возможности один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
	2. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
	3. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, 11равилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об отраслевой системе оплаты труда работай ко в школы.
	4. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
	5. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до нас тупления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса РФ).
	6. Работодатель обязуется:
* Предоставлять работникам отпуск в следующих случаях:

-при рождении ребёнка - 3 дня с сохранением заработной платы или до 5 календарных дней без сохранения заработной платы;

-для проводов детей в ряды Российской армии - 2 дня с сохранением заработной платы;

-в случае регистрации брака работника иди его детей - 3 дня с сохранением заработной платы или до 5 календарных дней без сохранения заработной платы;

-на похороны близких родственников - 3 дня с сохранением заработной платы или до 5 календарных дней без сохранения заработной платы;

* Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом Учреждения с сохранением рабочего места, гарантий и льгот (ст.55 п.5 Закона РФ «Об образовании»),
	1. Общим выходным днём является воскресенье.
	2. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между учебными занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для друг их работников устанавливается Правилами внутреннею трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 1 08 ТК РФ).
	3. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
1. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

* 1. Оплата груда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников школы. Порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников. Положения о комиссии по распределению симулирующей части фонда оплаты труда .
	2. Производить выплату заработной платы сотрудникам Учреждения с использованием банковских карт».
	3. Заработная плата выплачивается работникам в срок с 4 по 10 число следующего календарного месяца,
	4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.
	5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
	6. Работодатель обязуется:
* При выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях -заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома (ст. 136 Трудового кодекса РФ).
* Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала.
* При прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производить в день увольнения работника (ст. 140 Трудового кодекса РФ).
* Доводить до сведения коллектива и тоги работы всех служб и педагогов.
* Доводить до сведения коллектива распределение средств, поступающих в Учреждение.

. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме.

**7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7. Стороны договорились, что работодатель:

* 1. При направлении работника в служебную командировку гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка, возмещение расходов, предусмотренных с 1.168 1 рудового кодекса РФ.
	2. Обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.
	3. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением на основании с г.ст. 1 73 -1 77 Трудового кодекса РФ.
	4. Сохраняет при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода. При переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой сохраняет средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.
	5. Выплачивает пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующими федеральными законами.
	6. Сохраняет средний заработок на время прохождения медицинского осмотра.
	7. Сохраняет место работы (должность) и среднюю заработную плату, производит оплату командировочных расходов при направлении работодателем работника для повышения квалификации.
	8. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1 % на проведение культурно-массовой и физкультурно- оздоровительной работы.

**8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**8. Работодатель обязуется:**

* 1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия груда, внедрение современных средств безопасности груда, предупреждающих производственный травматизм и возникновения профессиональных заболеваний работников (ст.219 Трудового кодекса РФ).
	2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией,
	3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
	4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране груда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.
	5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 Трудового кодекса РФ)
	6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
	7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по причине простой в размере среднего заработка.
	8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 Трудового кодекса РФ).
	9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране груда.
	10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
	11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране груда.

8.12.Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

8.1 3. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

**9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

9. Стороны договорились о том, что:

* 1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе.
	2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 Трудового кодекса РФ).
	3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
	4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ. производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
	5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 Трудового кодекса РФ).
	6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
	7. Работодатель освобождает от работы председателя и членов профкома на время их участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
	8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренным действующим законодательством и настоящим коллективным договором.
	9. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
	10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

-расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст.82, 374 Трудового кодекса РФ);

-разделение рабочего времени на части (ст. 1 05 Трудового кодекса РФ); -запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса РФ);

-очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ); -установление заработной платы (ст. 135 Трудового кодекса РФ); -применение систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ); -утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);

-создание комиссий по охране труда (ст.218 Трудового кодекса РФ); -составление графиков сменности (сч. 103 Трудового кодекса РФ); -утверждение формы расчётного листка (ст. 136 Трудового кодекса РФ); -применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня ею применения (ст.ст. 193, 194 Трудового кодекса РФ);

-определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса РФ);

-установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 Трудового кодекса РФ) и другие вопросы.

**10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

**10. Профком обязуется:**

* 1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с действующим законодательством.
	2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, но являющихся членами профсоюза, в случаях, если они уполномочили профком в письменном виде представлять их интересы.
	3. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
	4. Осуществлять контроль правильности расходования фондов заработной платы.

10. 5. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10. 6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 Трудового кодекса РФ).

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальном) страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10. 8. Участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению новогодними подарками детей работников.

* 1. Осуществлять общественный контроль своевременного и полного перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
	2. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.
	3. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
	4. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
	5. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета, в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
	6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:
1. длительная болезнь члена профсоюза или его детей;
2. похороны близких;
3. свадьбы детей или самого члена профсоюзной организации.

