

**РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 52»**

Номер регистрационного дела	Численность работников, охваченных коллективным договором (чел.)	Регистрационный номер коллективного договора	Наименование субъекта Российской Федерации	Наименование города (района)	Наименование вида экономической деятельности	Организационно-правовая форма организации	Наименование вида собственности организации
№ 24 14.03.2011г.	48	19/24.02.11	РБ	г.Улан-Удэ	Образование	МОУ	Муниципальная
Дата заключения коллективного договора		Дата начала действия коллективного договора		Дата окончания действия коллективного договора		Срок действия коллективного договора	
16.02.2011г.		16.02.2011г.		15.02.2014г.		3 года	
Сведения о замене регистрационной карты							
Внесение изменений, дополнений							
Стороны коллективного договора, представители							
От работников: Председатель ПК – Ц.Ц. Нимаева				От работодателя: Директор – Л.А. Ганиева			
Рабочее время		Продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, для педагогических работников – не более 36 часов в неделю.					
Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка (оклад)	Порядок индексации	Особенности оплаты труда (доплаты и надбавки к тарифной ставке (окладу))			
	-	2887 руб.	В соответствии с законодательством	Раздел VI КД «Оплата и стимулирование труда».			
Отпуск основной, ежегодный 28 к.д., 56 к.д.	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска						
	На работах с вредными или опасными условиями труда	Согласно Закону РФ № 4520-1	На работах с ненормированным рабочим днем	В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и др.			
	-	8 к.д.	-	При сопровождении ребенка-первоклассника в школу 1 сентября – 1 к.д., для проводов детей в армию, с юбилеем работника – 2 к.д., в случае рождения ребенка, свадьбы работника, на похороны близких родственников, за достижение высоких результатов в работе, при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности, неосвобожденному председателю и членам ПК – 3 к.д.			
Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников			Доплаты к выходному пособию	Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников		
	-			-	Работникам, ранее уволенным из учреждения, предоставляется преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.		
Охрана труда	Раздел VIII КД «Охрана труда и здоровья».						
Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания		Пособия по инвалидности	Материальная помощь, другие виды пособий			
	-		Уменьшение на 50% размера выходного пособия	В связи с болезнью, смертью близких родственников, при рождении ребенка – от 500 до 1000 руб.			
Другие мероприятия	Организация физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников, проведение работ по оздоровлению детей работников						

РАЗДЕЛЫ

Заместитель мэра – председатель
Комитета экономического развития



З.Г. Сангадиев



**Коллективный договор
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №52»
на 2011 – 2014 г.г.**

**От работодателя
Директор МОУ «СОШ №52»**



Ганиева Л.А.
М.П.

**От работников
Председатель ПК «СОШ №52»**



Нимаева Ц.Ц.
М.П.*

**Коллективный договор принят на общем собрании работников МОУ
«Средняя общеобразовательная школа №52»
Протокол от 16.02.2011г.**

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в общеобразовательном муниципальном учреждении средней общеобразовательной школе №52.

1.2. КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) 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 установленными законами, иными правовыми актами.

1.3. Сторонами КД являются:

работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их председателя – профсоюзного комитета (далее ПК);

работодатель в лице его представителя – директора Ганиевой Лидии Алискеровны.

1.4. Действие КД распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

Особенности оплаты труда работников, осуществляемой в соответствии Постановлений Администрации г.Улан-Удэ №212 от 22.04.2008г и № 294 от 01.01. 2009г наряду с положениями настоящего коллективного договора определяются локальными актами МОУ «СОШ №52», принимаемыми по согласованию с профсоюзным органом.

1.5. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить положения КД, содействовать его реализации.

1.6. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами в соответствии с Т.К. Р.Ф.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель обязан принимать по согласованию с ПК:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 4) положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
- 5) положение о премировании работников.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным региональным, территориальным соглашениями, настоящим КД.

2.2. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. Объем учебной нагрузки педагогического работника в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с ПК.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с ПК. 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 письменном виде.

2.4. При установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и предметность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.5. Работодатель при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его под роспись с настоящим КД, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами.

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

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

III Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать обучение работников умению пользоваться компьютером.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего образования в соответствии с ТК РФ.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений и по ее результатам, устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя при сокращении штата производить с предварительного согласования профкома.

4.3. При сдаче в аренду неиспользованных помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; награжденные государственными наградами; председатель первичной профсоюзной организации;

4.4.2. Расторжение трудового договора с беременными женщинами, с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается.

4.4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также с условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время – 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), 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.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыв между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерыва в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств и других мероприятий, предусмотренных планом учреждения, учитель в праве использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников в такие дни, предусмотренные ст. 113 ТК РФ, допускается с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя. Оплата предусматривается в двойном размере или предоставляется другой день отдыха.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Время каникул является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы утверждается приказом руководителя.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для

обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периода отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.10. В каникулы 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.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом за две недели до наступления календарного года.

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

Педагогическим работникам предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 64 календарных дня, остальным работникам школы - 36 календарных дней.

5.12. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием ПК. Сроки проведения – до 15 сентября.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (из экономии заработной платы):

- при рождении ребенка- 3 календарных дня;
- при сопровождении ребенка-первоклассника в школу 1 сентября– 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- неосвобожденному председателю профсоюзной организации и членам профкома – 3 календарных дня;
- за достижение высоких результатов в работе - 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- с юбилеем работника (50, 55,60 лет) - 2 календарных дня.

5.13.2. 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 учредителем (ст.355 Т.К. РФ.).

5.14. Общим выходным днем является воскресенье.

5.15. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться за 20 мин. до начала занятий.

5.16. В методические дни дежурного учителя во время дежурства его класса по школе заменяет дежурный администратор.

VI. Оплата и стимулирование труда

6.1. Работодатель обязуется информировать коллектив о размерах финансовых поступлений из всех источников (бюджет, доходы от хозяйственной деятельности, спонсорские и другие средства), отчитываться не реже одного раза в год.

6.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе НСОТ, ОСОТ.

6.3. Оплата труда административно-управленческого персонала и педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, производится в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений в Республике Бурятия, утвержденной постановлением Правительства Республики Бурятия от 18.09.2007 г. №289 «О поэтапном переходе в 2007-2008 гг. на новую систему оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений в Республике Бурятия» и принятыми в соответствии с ними локальными актами МОУ «СОШ №52» и Постановлением Администрации г.Улан-Удэ №294 от 01.01.2009г. Локальные акты, регламентирующие вопросы введения новой системы оплаты труда, принимаются с учетом мнения профкома.

6.4. Оплата труда библиотечных работников производится применительно к условиям труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, оплата труда которых осуществляется на основе НСОТ включает в себя:

- Оплату труда исходя из устанавливаемого ежегодно ученико - часа с повышающими коэффициентами, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.
- Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников(неаудиторная занятость учителей);

Заработная плата работников, оплата которых осуществляется на основе ОСОТ включает в себя:

- Оплату труда исходя из базовых окладов с повышающими коэффициентами, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.
- Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами МОУ «СОШ №52».

6.5. Установить для выплаты зарплаты 06 и 20 числа каждого месяца.

6.6. Разработать совместно с ПК и утвердить на общем собрании положение о премировании.

6.7. Устанавливать по согласованию с ПК надбавки и доплаты стимулирующего характера за работу, высокое профессиональное мастерство, которое подтверждается высокими результатами.

6.7.1. Положение о стимулировании работников разрабатывается совместно с ПК и утверждается на общем собрании.

6.8. Наполняемость классов, установленная САНПИНом, является предельной нормой.

- 6.9. Обязуется предусматривать компенсационные выплаты в размере 2/3 заработной платы работникам, участвовавшим в забастовке. (ст. 414 гл.61)
- 6.9.1. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст.152 Т.К. Р.Ф.
- 6.9.2. Всем работникам выдавать расчетные листки в день выплаты зарплаты. Форму расчетного листка утвердить с учетом мотивированного мнения представительного органа работников (ПК). (ст.136 Т.К. Р.Ф.)
- 6.9.3. Заработная плата работнику перечисляется на указанный работником счет в банке. (ст.136 Т.К. Р.Ф.)
- 6.9.4. Заработная плата за первую половину месяца (аванс) выплачивается с учетом фактически отработанного времени сотрудника в размере 50% от базовой части заработной платы.
- 6.9.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. (ст.136 Т.К.) Р.Ф.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и о выделении ссуды на его приобретение или строительства.
- 7.2. Выплачивает педагогическим работникам денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном законодательством РФ.
- 7.3. Производит увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного комитета.

VIII. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ)
- 8.2. Обеспечить выполнение Соглашения по ТБ и охране труда в полном объеме (Приложение №3)
- 8.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда, проводить первичный и плановый инструктажи
- 8.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.
- 8.5. Обеспечить работников спецодеждой, а также моющими и обеззараживающими средствами.
- 8.6. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве согласно федеральному закону.
- 8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством и вести их учет.
- 8.8. Создать комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены ПК.
- 8.9. Организовать ежегодное бесплатное медицинское обследование, а также прохождение флюорографии для работников школы.
- 8.10. Не заключать хозяйственных договоров об аренде помещений, оборудовании, приводящих к ухудшению условий труда. Договора аренды заключаются по согласованию с ПК.

8.11. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.12. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.13. ПК ежегодно обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников школы;

- проводить работу по оздоровлению детей работников школы.

8.14. Администрация производит соответствующие доплаты при выполнении работы в условиях , отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий , работа сверхурочно, в ночное время и т.д.)

IX. Разрешение трудовых споров.

9.1. Индивидуальные трудовые споры работников и работодателя школы по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора не по инициативе работодателя, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, выдача трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ в комиссиях по трудовым спорам, в народных судах.

9.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров по вопросам установления в школе новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения коллективного договора и соглашений между работодателем и трудовым коллективом или ПК регулируется в соответствии с главой 61 Т.К. Р.Ф.

X. Гарантии профсоюзной деятельности.

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. 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 или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет контроль над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с ПК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится по согласованию с ПК в трех случаях: ст. 81 п.2, ст. 81 п.5, ст.81 п.3.

10.5. Работодатель обязан предоставить ПК безвозмездно помещение для проведения собраний, хранения документов, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 РФ).

10.6. Производить через бухгалтерию безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации, при наличии письменных заявлений работников.

10.7. Работодатель за счет средств стимулирующей части производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере не менее 2 балла, как за работу не входящую в круг должностных обязанностей учителя.

10.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением зарплаты председателя и членов ПК для участия в мероприятиях проводимых профсоюзами.

10.9. Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя только с предварительного согласия Горкома профсоюза работников образования и науки (ст. 81 ТК РФ).

10.10. Работодатель предоставляет ПК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других. Обеспечивается участие председателя ПК в совещаниях при директоре, при распределении стимулирующей части.

XI. Обязательства профкома.

11. Профком обязуется:

11.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» и ТК РФ. (ст.370 гл.58)

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

11.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

11.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

11.7. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, смерти близких родственников, рождении ребенка в размере от 500 до 1000 рублей.

XII. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3 лет.

Договор может быть продлен на срок не более 3-х лет.

Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна уведомить другую сторону за 3 месяца до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для его продления.