

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Гурульбинская средняя общеобразовательная школа»
Иволгинского района Республики Бурятия

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

От работодателя:

Директор МОУ
«Гурульбинская СОШ»
Гармаев Б.В.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Будаева Т.В.



Коллективный договор подписан

« 23 » декабря 2022 г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в

Страна Жемчужина и
населенный пункт
Иволгинский р-он

Регистрационный номер 56
от « 26 » декабря 2022 г.

М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «Гурульбинская СОШ» Иволгинского района.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии ТК РФ, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, на 2021-2023 годы, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников данного учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице директора Гармаева Баира Владимировича (далее именуемый «Работодатель») и работники, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Будаевой Туяны Владимировны (далее – «Профком»).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в Центре занятости населения Иволгинского района Республика Бурятия.

1.9. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания.

1.10. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.13. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем с учетом мнения профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о распределении стимулирующей части оплаты труда;
- 4) положение о распределении неаудиторной и специальной части оплаты труда;
- 5) положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей;
- 6) соглашение по охране труда;
- 7) список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- 8) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 9) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 10) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 11) положение о премировании работников;
- 12) план переподготовки кадров;
- 13) другие локальные нормативные акты.

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

- учет мнения профкома;
- 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 организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора,
- другие формы.

1.16. Стороны, заключившие коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

1.17. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты сторонами за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

II. Обязательства сторон в области производственных и экономических отношений

2.1. Не допускать экономически не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, изменении организационно-правовых форм учреждения.

2.2. Совершенствовать механизм социального партнерства между работодателем и профсоюзом на основании коллективного договора в решении вопросов оплаты труда, повышении квалификации, условий и охраны труда работников гимназии.

2.3. Принимать согласованные и оперативные меры по содействию своевременной выплате заработной платы, в том числе отпускных, компенсационных выплат работникам гимназии.

2.4. Способствовать обеспечению учета мнения всего трудового коллектива МОУ «Гурульбинская СОШ» при принятии решения об изменении организационно-правовой формы учреждения при определении условий сдачи работодателем учреждения в аренду земли, здания, сооружений, оборудования.

2.5. Предусмотреть, что:

- работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель ПК — без согласия районного комитета профсоюза работников образования;

- увольнение по инициативе работодателя, сокращения лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается лишь с предварительного согласия профкома школы, а председателя ПК - с согласия районного комитета профсоюза.

III. Обязательства сторон в области занятости.

Работодатель:

3.1. Не менее, чем за 3 месяца письменно предоставляет в профком информацию о возможных массовых увольнениях и за 2 месяца письменно предупреждает самого работника.

3.2. Оказывает помощь в трудоустройстве высвобождаемых работников, создает условия для переподготовки и переквалификации педагогических кадров, высвобождающихся в порядке сокращения или ликвидации учреждения.

3.3. Признает, что при сокращении численности штатов, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют так же лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет и до 18 лет, если ребенок учится;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность.
- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет. Другие лица, воспитывающие детей без матери, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения, когда увольнение производится с обязательным трудоустройством по прежней специальности. Расторжение договора без принятия указанных мер не допускается.

- лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.4. При сокращении численности или штата работникам гарантирует льготы и компенсации в соответствии с ТК РФ.

Профком школы:

3.5. Через коллективный договор добивается сохранения рабочих мест.

IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

4.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

4.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

4.4. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательной организации.

4.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

4.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации с учетом мнения профкома. При установлении учителю, для которого МОУ «Гурульбинская СОШ» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах.

4.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данной общеобразовательной организации. 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). На педагогического работника с его

согласия приказом общеобразовательной организации могут возлагаться функции классного руководителя.

4.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.10. При установлении учителю, для которого МОУ «Гурульбинская СОШ» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. При снижении нагрузки в течение учебного года и при невозможности обеспечить нагрузку работнику, труд последнего оплачивается, согласно тарификации, определенной на начало учебного года.

4.11. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны согласились, что:

- продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МОУ «Гурульбинская СОШ», трудовым договором, расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы;

- оплата труда педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу, за время каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.2. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному приказу работодателя). Работа в выходной и праздничный день компенсируется по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме, но не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

5.3. В соответствии со ст. 333 ТК РФ рабочее время педагогических работников является нормированным и составляет суммарно 36 часов в неделю при урочной нагрузке 18 часов в неделю.

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, 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.

5.6. Педагогическим работникам, исходя из учебной нагрузки, предоставляется один методический день в неделю, который включается в рабочее время педагога.

5.7. Дежурство педагогических работников по школе должно устанавливаться согласно правил внутреннего трудового распорядка.

5.8. Педагогическому работнику предоставляется гарантированный отпуск продолжительностью 56 календарных дней и дополнительно отпуск

продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с законом РФ № 4520-1 от 19.02.93 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» ст. 14.

5.9. Всем остальным работникам гарантируется основной отпуск 28 календарных дней и дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных рабочих дней в соответствии с законом РФ № 4520-1 от 01.06.93г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» ст.14 и графиком, утвержденным руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.10. Заведующему библиотекой предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 48 календарных дней как руководителю структурного подразделения. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

5.11. Оплата за отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.12. Работодатель по согласованию с профкомом в порядке поощрения может предоставлять дополнительные дни отдыха в каникулярное время без увеличения фонда оплаты труда (не более 3 дней за один период):

- за работу без листка нетрудоспособности — до 3 календарных дней;

- за работу в классах с наполняемостью более 25 человек, в группах с наполняемостью более 13 человек — до 3 календарных дней, (один день за каждые два человека по самому большому классу);

- за активную общественную работу членам профсоюзного комитета - до 3-х календарных дней

5.13. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника - 5 календарных дней;
- со свадьбой детей - 3 календарных дня;
- со смертью матери, отца, детей, брата, сестры - 5 календарных дней;
- с рождением ребенка (отцу) - 2 календарных дня;
- с юбилеем работника - 1 календарный день;

Лицам, заменяющим данного работника, предоставляются отгулы в каникулярное время без увеличения фонда оплаты труда

5.14. Родитель, воспитывающий ребенка-инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой в размере дневного заработка за каждый день за счет средств социального страхования.

5.15. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.16. 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.

VI. Оплата и нормирование труда.

Стороны договорились, что:

6.1. В отношении АУП, педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, оплата труда осуществляется на основании Положения «О порядке формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования», являющегося приложением к Приказу РУО Иволгинского района.

6.2 В соответствии с данной методикой, оплата труда АУП и ПР, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из базовой части и стимулирующей.

Базовая часть представляет гарантированную заработную плату и формируется из должностного оклада и должностных надбавок, включающих в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ и РБ (выплаты за специфику работы);

- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предметов педагогических работников, повышающий коэффициент до 2, применяемый к педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс по предметам, по которым предусмотрено деление классов на подгруппы согласно базисному плану;

Стимулирующие выплаты по результатам труда определяются положением о распределении стимулирующей части ФОТ, которое разрабатывается на общем собрании и является приложением к настоящему коллективному договору. Они включает в себя оплату педагогической работы, не входящей в круг должностных обязанностей учителя: заведование кабинетами, руководство методическими объединениями по предметам, другие достижения учителя, предусмотренные Положением.

6.3 Распределение стимулирующей части производится один раз в месяц

6.4. В состав экспертного совета обязательно входит представитель профсоюзного комитета.

6.5. Заработная плата выплачивается в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц 2 раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

6.6. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

6.7. Работодатель обеспечивает извещение работника о составных частях заработной платы, включая стимулирующую часть, в письменной форме.

6.8. За работником учреждения на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности, а именно при приостановке деятельности МОУ «Гурульбинская СОШ» по предписаниям органов ЦГСЭН, Министерства труда, пожарной инспекции сохраняется заработная плата в размере среднего заработка в соответствии со ст.220 ТК РФ.

6.9. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные ТК РФ, осуществляются только с его письменного согласия или на основании решения суда.

6.10. Не допускается уменьшение стимулирующей части, как средство дисциплинарного воздействия.

6.11. Оплата труда педагогических работников, заменяющих работника в случае его отсутствия, производится в соответствии со ст. 151 ТК РФ согласно квалификационной категории заменяющего работника.

Профсоюзный комитет:

6.12. Знакомит членов профсоюза с нормативными документами, касающимися оплаты труда.

6.13. Принимает оперативные меры при нарушении законодательных актов по оплате труда.

VII. Социальные гарантии и льготы.

Работодатель:

7.1. При выходе на пенсию работника предусматривает выдачу единовременного пособия в размере среднемесячного заработка из фонда экономии.

Профсоюзный комитет:

7.2. Оказывает материальную помощь за счет профсоюзных взносов:
- в трудной жизненной ситуации – 2000 рублей;
- в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85) — 2000 рублей;

- работникам-родителям детей-выпускников 11 класса - 2000 рублей, 9 класса – 1000 рублей;

- работникам – родителям первоклассников – 1000 рублей

VIII. Улучшение условий охраны труда

Работодатель:

8.1. Проводит анализ травматизма, профессиональной, общей заболеваемости среди работников учреждения за прошедший год.

8.2. Разрабатывает на этой основе мероприятия по улучшению условий труда.

8.3. Организует в соответствии с положением проведение обучение работников по охране труда.

8.4. Проводит техническую экспертизу здания школы на соответствие его безопасности и санитарно-гигиенических норм.

8.5. Обеспечивает бесплатное медицинское страхование, предусматривает финансирование медосмотров.

8.6. Предусматривает в смете расходов необходимые средства на охрану труда.

8.7. Возмещает причиненный работнику вред при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с Гражданским Кодексом, основами законодательства по охране труда, Правилами возмещения работодателями вреда, причиненному работнику увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.8. Осуществляет контроль за соблюдением законных прав и интересов работников школы в области охраны труда.

8.9. Осуществляет контроль за прохождением медицинских осмотров.

IX. Оздоровление работников и их семей

Профсоюзный комитет совместно с работодателем:

9.1. Организует мероприятия по оздоровлению работников и их семей за счет профсоюзных взносов и средств, выделяемых работодателем.

9.2. Содействует оздоровлению детей работников через оздоровительные, спортивные лагеря ежегодно.

9.3 Составляет очередность нуждающихся в курортном лечении и ходатайствует о предоставлении льготных путевок.

X. О порядке разрешения коллективных трудовых споров.

Работодатель:

10.1. В случае возникновения коллективных трудовых споров действует согласно главы 61 ТК РФ.

10.2. Обязуется выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке или предусматривает иные компенсационные выплаты согласно ст.411 ТК РФ.

Работники:

10.3. В случае нарушения коллективного договора имеют право на забастовку, митинг, демонстрацию и т.д. (ст. 11 Закона РБ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» не нарушая процедуру разрешения разногласий (глава 61 ТК РФ).

XI. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатель:

11.1. Содействует деятельности профкома школы.

11.2. Предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение, мебель, телефон, транспорт (ст.377 ТК РФ, ст.21 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.3. Предоставляет профкому полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, нормативных актах и материалах, затрагивающих профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников учреждения.

11.4. Не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза, не препятствует перечислению профсоюзных взносов через бухгалтерию с письменного заявления членов профсоюза.

11.5. Создает условия для обучения профсоюзного актива.

11.6. Предоставляет средства для их использования в интересах членов профсоюза на материальную помощь, культурно-массовую, оздоровительную работу, на работу с детьми работников МОУ «Гурульбинская СОШ», с пенсионерами.

ХII. Обязанности профкома.

12.1. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза.

12.2. Вносит предложения о социальных гарантиях и интересах работников учреждения.

12.3. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий в вопросах предоставления льгот и увольнения в соответствии с Законом РФ и настоящим Коллективным договором.

12.4. Обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзу методами и средствами.

ХIII. Контроль за выполнением Коллективного договора.

13.1. Работодатель доводит текст настоящего Коллективного договора до сведения работников в течение 10 дней.

13.2. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора возникшие разногласия рассматривать в недельный срок.

13.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией.

13.4. Подведение итогов выполнения Коллективного договора производится на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

Всего пропито, пронумеровано
и скреплено печатью 74

(пятьдесят четыре) листа(ов)
« 20 » 12 г.

Директор школы: В. В. Гармаев / В. В. Гармаев /

