ПРИНЯТО СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ:

Общим собранием Профком ГБОУ «ООШ с,п. Директор ГБОУ «ООШ

трудового коллектива Галашки» с.п. Галашки»

ГБОУ «ООШ с.п. Галашки» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.И. Мекиева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_З. Б. Битиева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБОУ «ООШ с.п. Галашки»

Республики Ингушетия

на 2020-2021 учебный год

«ПРИНЯТО»

Общим собранием трудового коллектива

ГБОУ «Основная общеобразовательная школа с.п. Галашки»

протокол заседания от

«28» августа 2020 года №1

Общие положения

Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем (директор школы– представитель работодателя) с одной стороны и работниками (первичная организация Профессионального союза работников образования и науки РФ – представитель работников, далее по тексту "Профком") с другой (далее – "Стороны") и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственным бюджетным общеобразовательном учреждением "Основная общеобразовательная школа с.п. Галашки" Республики Ингушетия.

Основой для заключения Коллективного договора являются:

* Трудовой кодекс Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ);
* Закон Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях";
* Правила внутреннего трудового распорядка школы (Приложение №1), с целью: определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы; установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством, включая действующее соглашение.

Действия настоящего Коллективного договора распространяются на:

* всех работников школы (в том числе – совместителей), являющихся членами профсоюза;
* работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (ч.6 ст.377 ТК РФ);

Работодатель:

* доводит текст коллективного договора до сведения всех работников школы в течение 5 дней после его подписания;
* доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, расторжения трудового договора с директором школы.

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

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

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

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

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами в установленном порядке.

Настоящий договор вступает в силу с "1" сентября 2018 года.

Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

Трудовой договор с работниками школы заключается на неопределенный срок, за исключением случаев приема на работу работников, за которыми сохраняются рабочие места в соответствии с действующим законодательством (ст.59 ТК РФ).

При заключении трудового договора с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

с лицами, работающими в школе по совместительству;

с пенсионерами по возрасту;

с заместителями руководителя школы или главным бухгалтером, учитывается мнение профкома в отношении его вида (срочный или бессрочный) в порядке предусмотренным ст.372 ТК РФ.

Трудовой договор вступает в силу при соблюдении следующих процедур:

заключение его в письменной форме (подписание сторонами);

издание приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня подписания трудового договора).

фактическое допущение работника к работе с разрешения или по поручению работодателя считается заключением трудового договора.

Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком для согласования.

Условия, оговариваемые при заключении индивидуального трудового договора, не могут ухудшать положения работников, определенного законодательством о труде РФ, настоящим Коллективным договором.

Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч.5, ст.58 ТК РФ).

При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предлагаемого увольнения.

Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

Расторжение трудового договора по п.11 ст.77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст.84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными ч.2 ст.179 ТК РФ, имеют:

работники, имеющие более длительный стаж работы в школе;

работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

работники, применяющие инновационные методы работы, победители и участники Приоритетного национального проекта "Образование";

работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора или с данным работником заключен ученический договор;

работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее трех лет.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;

одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;

беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет;

беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

Выплата двухнедельного выходного пособия, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п.7 ст.77 ТК РФ);

отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья, в соответствии с медицинским заключением (п.8 ст.77 ТК РФ);

не избрание на должность (п.3 ст.83 ТК РФ).

Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Не допускается экономически и социально необоснованное сокращение рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации учреждения.

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

Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным условиями трудового договора (Конвенция МОТ № 29 от 1930г. ст.9 и 13).

Оплата и нормирование труда работников.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не чаще, чем 2 раза в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

Заработная плата по желанию работника может перечисляться безналичным платежом на счет работника при наличии договора работника с банком.

Работнику обязательно предоставляется расчетный листок за фактически отработанное время в предыдущем месяце.

Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ). Если отпуск своевременно не оплачен, то по письменному желанию работника время его начала может быть перенесено на день, следующий после полной оплаты отпускных.

Заработная плата работника исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

оплату труда в соответствии с законом;

компенсационные доплаты и стимулирующие выплаты в соответствии с действующими в школе локальными актами и нормативно-правовыми документами;

компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №3);

выплаты, обусловленные региональным и муниципальным регулированием оплаты труда работников образования.

Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст.142 ТК РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст.4 ТК РФ).

Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2 ст.142 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

Изменение оплаты труда производится:

при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в школе, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

при окончании действия соответствующей квалификационной категории – с нового учебного года после окончания пятого года, не считая того, в котором данное решение принято, при отсутствии желания работника аттестоваться на соответствующую категорию.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Штатное расписание школы формируется, с учетом предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Молодым специалистам, приступившим к работе в школе сразу после окончания ВУЗа, ССУЗа, выплачивается единовременное пособие в соответствии с действующим законодательством.

Оплата труда лауреатов и победителей конкурса "Учитель года" и др., проводимого на уровне Российской Федерации и Московской области, производится в соответствии с высшей квалификационной категорией на основании решения Главной аттестационной комиссии.

Оплата труда лауреатов и победителей районного и городского конкурса "Учитель года" и др., производится в соответствии с первой квалификационной категорией на основании решения Главной аттестационной комиссии.

Оплата труда работников, имеющих отраслевые награды: «Почетный работник общего образования РФ» "Отличник народного образования СССР"; "Отличник народного просвещения"; "Отличник профессионально-технического образования"; медаль Ушинского; "Заслуженный работник образования РИ", полученные работником после 13.01.1999 года, производится в соответствии с высшей квалификационной категорией на основании решения Главной аттестационной комиссии.

Заработная плата за работу в ночное время производится в размере, увеличенном на 35% по сравнению с работой, производимой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ)

Заработная плата за работу в неблагоприятных условиях производится в размере, увеличенном до 12% по сравнению с работой, производимой в нормальных условиях (ст. 147 ТК РФ). Перечень работ с неблагоприятными условиями труда (Приложение №2). Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях.

Рабочее время и время отдыха.

Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) утверждаются директором школы с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, и являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора (ст.190 ТК РФ).

Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени, устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК РФ).

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммарный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 5 календарных дней. Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска (Приложение №3, ст.101 ТК РФ). Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются коллективным договором общеобразовательного учреждения (ст. 119 ТК РФ)

Привлечение работников в выходные или праздничные дни производится в исключительных случаях, только с их письменного согласия и с учетом ограничений, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные или праздничные дни в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам ст.153 ТК РФ. По желанию работника, отработавшего в выходной или праздничный день, вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

за непрерывный педагогический стаж работы от 10 до 20 лет – 3 дня, свыше 20 лет – 5 дней;

учителям (воспитателям) при подмене временно отсутствующих коллег по своему предмету – из расчета 1 (один) день за шесть подмен;

при рождении ребенка в семье (супругу) – 2 дня;

в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;

для проводов своих детей на службу в Вооруженные силы РФ – 1 день;

бракосочетание работника – 3 дня, бракосочетание детей работника – 2 дня;

при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;

председателю первичной профсоюзной организации – 10 дней;

Смерть детей, родителей, супруги, супруга – 3 календарных дня.

Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков определяется настоящим Коллективным договором, а также Приложением №3 для работников с ненормированным рабочим днем.

Порядок и предоставление педагогическим работникам длительного отпуска до 1 (одного) года определяется в соответствии с Положением (Приложение №4).

Социальные гарантии, льготы и компенсации.

Педагогическим работникам выплачивается ежемесячная денежная компенсация с целью содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размерах, предусмотренных действующим законодательством. Это право распространяется на совместителей, не получающих аналогичную компенсацию по основному месту работы, и иных работников школы, осуществляющих в соответствии с трудовым договором постоянную педагогическую деятельность в порядке совмещения. Данная компенсация выплачивается независимо от объема учебной нагрузки и в период нахождения педагогического работника в отпуске (в том числе в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет)

Педагогическим работникам, проработавшим в школе длительный срок и увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, может при наличии средств выплачиваться единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с ч.3, ст.139 ТК РФ) в порядке и на условиях, представленных в коллективном договоре учреждения.

Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

работник заключает с работодателем ученический договор;

ученический договор утверждается совместным решением Управления и ГК (РК, Совета) Профсоюза (ст.197, гл.32 ТК РФ).

При проведении аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений, на территории Республики Ингушетия соблюдаются следующие условия:

оплата труда педагогических и руководящих работников школы устанавливается в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения соответствующей аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

В случае выхода на работу по истечении срока действия соответствующей квалификационной категории, оплата труда работника, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

окончания длительного периода временной нетрудоспособности;

окончания отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

окончания длительного отпуска до 1 года;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращение численности или штата;

иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (решение о продлении в этом случае принимает директор школы по согласованию с профкомом в отношении работников, учредитель – в отношении директора школы).

Аттестация педагогических работников на соответствующую квалификационную категорию, имеющих следующие отраслевые награды: "Отличник народного образования СССР"; "Отличник народного просвещения"; "Отличник профессионально-технического образования", полученного до 13.01.199г.; медаль Ушинского; "Почетный работник общего образования РФ"; "Почетный работник начального профессионального образования РФ"; "Заслуженный работник образования РИ", полученные работником после 13.01.1999 года, производится без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности.

Охрана труда и здоровья.

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключено Соглашение по охране труда (Приложение №6).

Работодатель обеспечивает проведение в учреждение аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в школе.

Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных (предварительных и периодических) медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работодатель обеспечивает комплектование учебных специализированных кабинетов физики, химии, трудового обучения, информатики, биологии, спортивного зала, психолога соответствующим оборудованием, подготовку персонала.

Работодатель следит за прохождением обязательных медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с законодательством РФ об охране здоровья граждан до начала учебного года.

Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников и оборудованного медицинского кабинета.

В соответствии с основами законодательства РФ об охране труда и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель:

осуществляет за счет соответствующих бюджетов обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие профзаболевания, несчастного случая на производстве;

обеспечивает обучение, проверку знаний по охране труда работников учреждения, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм и правил охраны труда и экологической безопасности;

формирует в учреждении совместные комиссии по охране труда на паритетных началах. Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением.

Работодатель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Права профсоюзного комитета школы и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 года №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Республики Ингушетия , настоящим соглашением.

Работодатель предоставляет профсоюзу, действующему в организации, в бесплатное пользование необходимое для его деятельности оборудование, помещения с отоплением и освещением, уборкой и охраной, и средства связи в соответствии с коллективным договором, данным Соглашением, а также выделяет помещения в образовательных учреждениях для проведения собраний, пленумов, конференций, совещаний актива, культурно-массовых и спортивных мероприятий.

Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ч.5 ст.377 ТК РФ).

Увольнение по инициативе работодателя членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2 (двух) лет после его окончания в соответствии с п.2, подпунктом "б" п.3, п.5 ст.91 ТК РФ допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзной организации школы – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 (одного) процента.

Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

учета мнения профкома (порядок установлен ст.372 ТК РФ);

учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен ст.373 ТК РФ);

согласования, предоставляющего собой принятие решения директором школы только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

согласия, отсутствие которого при принятии решения директором школы квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

С учетом мнения профкома производится:

составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

принятие Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);

составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам;

привлечение к сверхурочным работам (за изъятие оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ;

установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст.113 ТК РФ);

установление очередности предоставления отпусков, составление ежегодного графика отпусков работников (ст.123 ТК РФ);

принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);

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

утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

утверждение должностных обязанностей работников, должностных инструкций и обязанностей по охране труда;

определения сроков проведения аттестации рабочих мест;

порядок выдачи заработной платы по поручению работника денежных средств на специальный счет работника в банке (при условии заключения договора между работником и банком);

изменения существенных условий труда.

С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

совершение работником, выполняющие воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

повторное в течение одного грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

По согласованию с профсоюзным комитетом производится:

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

распределение учебной нагрузки, утверждение расписаний занятий;

распределение стимулирующих и компенсационных выплат, использование фондов экономии заработной платы;

принятие Положений о дополнительных отпусках;

сохранения оплаты труда работника по соответствующей квалификационной категории после истечения ее срока действия в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст.374 ТК РФ).

На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в вышестоящий профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст.59 ТК РФ: для замен временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

Председатель профкома включаются в состав комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.