

Согласован
Председатель профсоюзного комитета
МБОУ «Среднепостольская СОШ»
 Т.В.Силина

Утвержден
Директор
МБОУ «Среднепостольская СОШ»
 О.Ф. Рогожникова

Принят на общем собрании трудового
коллектива 28.02.2015 года, протокол № 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Среднепостольская средняя общеобразовательная школа»
на 2015-2018 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду ТКР УР №34 Завьяловского района

Регистрационный № 10099 от «18» 02 2016 г.

Руководитель органа по труду Зам. директора
С. Захаравичева, с применением картонной учетной системы



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Среднепостольская средняя общеобразовательная школа».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3. Коллективный договор заключен 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Т.В. Силиной (далее – профком);
- Работодатель в лице его представителя – директора О.Ф. Рогожниковой.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (в том числе – совместителей), являющихся членами профсоюза;
- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя

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

Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

1.11. 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.

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.14. В соответствии со ст.8 ТК РФ работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда работников; соглашение по охране труда; список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или

другие равноценные пищевые продукты; перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров; перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда; положение о премировании работников; положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы; другие локальные нормативные акты по согласованию с профсоюзной организацией ОУ.

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

- 1) по согласованию с профкомом;
- 2) учет мотивированного мнения;
- 3) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 4) представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

По другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

5) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

б) участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.16. Настоящий договор заключен на 2015-2018 годы и вступает в силу с момента его подписания сторонами. По истечении 3-х лет коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником оформляются в форме трудового договора, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации и должности и выполнением правил внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранятся у сторон.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.6. Срочный трудовой договор может заключаться по согласию сторон только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также независимо от воли сторон, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. Срочные трудовые договоры заключаются в случае замещения временно отсутствующего работника; на период выполнения определенной работы; по требованию работника. В указанных случаях необходимо письменное заявление работника. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.11. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию профкома при комплектовании педагогическими кадрами.

2.12. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.13. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.14. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой с объемом не менее чем на ставку заработной платы.

2.15. В отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

2.16. 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 классов;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

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

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

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

2.19. Об изменениях условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.20. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу, соответствующую квалификации работника и состоянию здоровья.

2.21. В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, заключение срочного трудового договора, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя,

а также иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативно-правовыми актами, коллективным договором и соглашениями.

2.22. 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 предполагаемого увольнения.

2.23. Работодатель не вправе требовать от работников исполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

2.24. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.25. Стороны исходят из того, что работодатель при приеме на работу обязуется:

2.25.1. Заключать с работниками трудовой договор или срочный трудовой договор, а также договор о материальной ответственности.

2.25.2. Знакомить работника под подпись с документами:

- Уставом учреждения;
- Настоящим коллективным договором;
- Должностной инструкцией;
- Правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативно-правовыми актами, действующими в учреждении и относящиеся к трудовой функции работника;
- Положением об оплате труда;
- Приказом о приеме на работу.

Должностные инструкции, инструкции по охране труда должны находиться на рабочем месте работника.

2.25.3. Проводить:

- Вводный инструктаж по противопожарной безопасности
- Вводный инструктаж по охране труда, инструктаж по организации охраны жизни и здоровья детей.

2.25.4. Оформлять приказ о приеме на работу.

2.25.5. Вносить соответствующие записи в трудовую книжку.

2.26. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника.

2.27. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренным ст.74 ТК РФ.

2.28. Замещение отсутствующего учителя другим педагогом производится по трудовому договору, с согласия работника на замену занятий.

2.29. В случае длительной болезни работника свыше двух месяцев работодатель проводит с согласия замещающего работника дополнительную тарификацию на замещаемые часы.

2.30. Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава общеобразовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
- увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случаях ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников производится согласно действующему законодательству РФ;
- увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ) за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.31. В целях поддержки работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждения работодатель обеспечивает осуществление следующих мер:

- предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за два месяца;

- предоставление в этот период увольняемому - 4 часов в неделю, с сохранением заработной платы, для поиска работы.

2.32. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

2.33. Работодатель обязуется:

Выдать работнику в день увольнения заполненную трудовую книжку.

Произвести окончательный расчет в случае расторжения трудового договора.

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3. Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

3.2. Уведомление должно содержать: новое штатное расписание, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

3.4. Предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, сокращении численности или штата персонально под подпись не менее чем за два месяца (ст. 73 ТК РФ)

3.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ), производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82, 373 ТК РФ).

3.6. Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций и их заместителей; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников, а какие, должны определить сами).

3.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при прекращении действия трудового договора с работником, согласно ст. 178 ТК РФ.

3.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.9. 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 частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении; - работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами; - работники, применяющие инновационные методы работы; - работники,

совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, 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 (в том числе досрочной трудовой) осталось менее двух лет.

3.10. В случае изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда работодатель обязуется уведомить о введении изменений в трудовом договоре работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель в письменной форме обязан предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1.. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда Стороны считают целесообразным решать вопросы:

4.1.1. Выполнять Федеральный Закон «Об образовании в РФ» и других нормативно-правовых актов в части оплаты труда работников образовательных учреждений, социальных выплат и компенсаций работникам;

4.1.2. Компенсации потерь работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы, социальных выплат и компенсаций;

4.1.3. Определения механизма реализации социальных гарантий и льгот работникам;

4.1.4. Недопущения нарушений установленных федеральными законами прав образовательных учреждений в сфере их экономической автономии со стороны налоговых, финансовых и иных контролирующих государственных органов;

4.1.5. Ежеквартально информировать коллектив образовательных учреждений о доходах и расходовании средств, отпускаемых на образование.

4.1.6. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными учреждениями в пределах средств, утвержденным бюджетом, с учетом мнения профкомов и закрепляются в виде Положений о стимулирующих выплатах, доплатах и надбавках.

4.1.7. Образовательные учреждения обеспечивают своевременную и качественную аттестацию педагогических работников в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в РФ», Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об организации Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»: 1) для педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений независимо от их ведомственной принадлежности, расположенных на территории Удмуртской Республики, за исключением педагогических работников образовательных учреждений федерального подчинения, подавших заявления на аттестацию для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) 2) для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории и подлежащих обязательной аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, при условии подачи руководителем соответствующего образовательного учреждения представления.

4.8. Согласно отраслевого Соглашения в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» для отдельных категорий педагогических работников, членов Удмуртской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, предусматривается упрощенный порядок прохождения аттестации на имеющуюся у них квалификационную категорию:

- Педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений Удмуртской Республики, имеющим звания «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Удмуртской Республики», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач

Российской Федерации», «Народный врач Удмуртской Республики», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», - сохраняется высшая квалификационная категория на весь период работы в образовательных учреждениях Удмуртской Республики.

- Педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений Удмуртской Республики, получившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации, следующие государственные и отраслевые награды, звания или знаки отличия Российской Федерации, государственные награды или звания Удмуртской Республики: «Заслуженный работник народного образования Удмуртской Республики», «Заслуженный деятель науки Удмуртской Республики», «Заслуженный работник здравоохранения Удмуртской Республики», «Заслуженный работник физической культуры Удмуртской Республики», «Заслуженный тренер Удмуртской Республики», Почетная грамота Президента Российской Федерации, Благодарность Президента Российской Федерации, Почетное звание или нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетное звание или нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», Почетное звание или нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», Знак «Отличник физкультуры и спорта Российской Федерации», Нагрудный знак «Отличнику здравоохранения» Российской Федерации, Нагрудный знак «За достижения в культуре» Российской Федерации, Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетная грамота Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетная грамота Правительства Удмуртской Республики, Почетная грамота Государственного совета Удмуртской Республики, Почетная грамота Удмуртской Республики, Почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» Государственного комитета Удмуртской Республики по физической культуре и спорту, Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством», Занесение на Доску почета Удмуртской Республики (индивидуальное), продлевается на 5 лет срок действия имеющейся квалификационной категории.

- Педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений Удмуртской Республики, ставших победителями, призерами (I, II, III места) международных, всероссийских, республиканских конкурсов профессионального мастерства, в том числе конкурса лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование», за последние пять лет с момента предыдущей аттестации, продлевается на 5 лет срок действия имеющейся квалификационной категории.

- Педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений Удмуртской Республики, которые в соответствии с приказом министра образования и науки Удмуртской Республики в межаттестационный период в общей сложности не менее трех лет работали в составе Главной аттестационной комиссии, аттестационных подкомиссий муниципальных районов/городских округов либо государственных образовательных учреждений, продлевается на 5 лет срок действия имеющейся квалификационной категории.

- Педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений Удмуртской Республики, подготовившим в межаттестационный период участников IV (окружного) и V (заключительного) этапов Всероссийской олимпиады школьников, участников межрегионального и российского этапов конкурса профессионального мастерства для обучающихся в учреждениях НПО и СПО, продлевается на 5 лет срок действия имеющейся квалификационной категории.

- Педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений Удмуртской Республики продлевается срок действия имеющейся квалификационной категории при следующих условиях: подача в установленные Положением сроки заявления на аттестацию, прохождение работниками в межаттестационный период курсов повышения квалификации по предмету/должности (не менее 72 часов).

- В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, до наступления пенсионного возраста которых осталось не более трех лет, разряд оплаты труда в соответствии с имеющейся квалификационной категорией сохраняются до наступления пенсионного возраста согласно приказа руководителя ОУ, по письменному заявлению работника.

- В случае истечения срока действия квалификационной категории в период временной нетрудоспособности (более 2 месяцев), отпуска по уходу за ребенком, длительной командировки на работе по специальности за рубежом, нахождения в отпуске, при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида и другим уважительным причинам, по заявлению педагогических работников, разряд оплаты труда по имеющимся квалификационным категориям сохраняется не более чем на 1 год.

4.1.9. Управление образования обеспечивает выплату отпускных за три дня до выхода работника в отпуск.

4.1.10. Управление образования выдает расчетную карточку заработной платы работнику не позднее, чем за один день до срока выплаты заработной платы.

4.1.11. В каникулярное время учителям, работающим над составлением авторских и адаптированных программ по согласованию с администрацией и профкомом предоставляется до 5^{ти} методических дней для самостоятельной работы в соответствии с коллективным договором образовательного учреждения.

4.1.12. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, работа в выходные и праздничные дни, в тяжелых и вредных условиях труда) устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

4.1.13. В случае задержки заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, Управление образования выплачивает денежную компенсацию.

4.1.14. Предоставлять Совету председателей ПК по его просьбе следующую информацию с соблюдением требований ст.88 ТК РФ:

- О выплате заработной платы, надбавок и компенсационных выплат работникам образовательных учреждений;
- О состоянии материальной базы образовательных учреждений;
- О вносимых в органы исполнительной и законодательной власти проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников образовательных учреждений, для учета мнения и позиции профсоюзной организации работников образования.

4.1.15. Стороны обязуются осуществлять совместные действия и контроль за соблюдением законодательства в части запрета на приватизацию образовательных учреждений.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. При регулировании вопросов, связанных с оплатой труда, Работодатель и Профсоюз исходят из того, что:

5.1.1. Наполняемость классов, групп, установленная с учетом санитарных норм и правил, утвержденная Правительством Российской Федерации, является предельной наполняемостью.

5.1.2. Работодатель и первичная профсоюзная организация при утверждении фонда оплаты труда для осуществления выплат стимулирующего характера (за исключением ежемесячной надбавки за ведение уроков с углубленным изучением предметов, ежемесячных доплат за наличие ученой степени) предусматривать средства в размере до 20% средств, предназначенных для осуществления выплат основной части фонда оплаты труда, выплат компенсационного характера и ежемесячных доплат за наличие ученой степени с учетом повышений.

5.1.3. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки РФ от 20 июля 2011 г. № 603 «О продолжительности рабочего времени (норме

часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», при условии их загрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за 2 месяца.

5.1.4 Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1^х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года, «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

5.1.5. В случае уменьшения в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от учителя причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Приказом Минобрнауки РФ от 20 июля 2011 г. № 603 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.1.6. Оплату труда работников образовательных учреждений производить согласно «Положению об оплате труда работников МБОУ «Среднепостольская СОШ».

5.1.7. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.2. Обязанности Работодателя:

5.2.1. Производить выплату заработной платы 23 и аванс 8 числа каждого месяца.

5.2.2. Своевременно проводить перерасчет размера должностного оклада работникам образовательных учреждений

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа; - при получении образования или восстановлении документа об образовании – со дня предоставления соответствующего документа; - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией; - при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения; - при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

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

5.2.3. Оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, производить на основании Положения о стимулирующих и иных выплатах, утвержденного руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профкома.

5.3. Обязанности Профсоюза:

5.3.1. Оказывать бесплатную методическую, практическую помощь работникам образования, защите их прав, в том числе в судебном порядке.

5.3.2. Обеспечивать издание информационно-методических материалов, учебу профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства.

5.4. Стороны договорились:

5.4.1. Осуществлять необходимые меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах. В необходимых случаях городская профсоюзная организация координирует коллективные действия в соответствии с законодательством РФ.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время и продолжительность рабочей недели работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, при шестидневной рабочей неделе. Общим выходным днем является воскресенье.

6.2. Женщины, которые трудятся в сельской местности работают не 40 часов в неделю, а всего 36 часов. Эта сокращенная рабочая неделя установлена п. 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-I*(5). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ, п. 13 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов в неделю. Ненормированный рабочий день, но не меньше 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

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

6.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. 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 приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ)

6.6. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

6.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час с сохранением заработной платы.

8. Педагогическим работникам по возможности может предоставляться один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, если их недельная нагрузка не превышает 21 часа, при этом не должны нарушаться валеологические нормы учебного дня и недели, а также не должны ущемляться права учащихся. Этот методический день считается рабочим днем. В этот день работники могут не присутствовать на рабочем месте, но в случае проведения в этот день общешкольных мероприятий работники обязаны принять в них участие.

6.9. Составление расписания уроков осуществляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

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.

6.10. Инспекционно-контрольная деятельность образовательного учреждения осуществляется на основании Положения об инспекционно-контрольной деятельности учреждения, годового плана, решений педагогических советов. План инспекционно-контрольной деятельности составляется на учебный год, доводится до коллектива, вывешивается на стенд в учительской.

Работник должен быть ознакомлен о предстоящем контроле под подпись до начала и после проверки.

6.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Без согласия работника привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ч. 3 п.п. 1, 2, 3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.12. Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.14. Для педагогических работников, имеющих неполную учебную нагрузку, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах недели или месяца.

6.15. 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.

Предоставление работодателем административного отпуска с сохранением заработной платы, рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, в летнее каникулярное время в количестве 6 дней (при пятидневной рабочей неделе) за работу во вредных условиях труда.

6.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.17. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.18. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного

дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

6.19. В соответствии с приказом № 936 от 01.03.2004 г. Министерства образования и науки РФ «О реализации решения коллегии министерства образования России от 10.02.2004 г. «2/2 «Об основных направлениях совершенствования деятельности библиотек учреждений образования РФ», п.3 ст.33 «Положения о библиотеках образовательного учреждения» стороны признают деятельность библиотек учреждений образования значимой, а категорию работников библиотек учреждений образования социально защищенной. В связи с чем стороны договорились работникам библиотек учреждений образования предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 14 календарных дней.

6.20. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случаях выплаты денежной компенсации при увольнении.

6.21. Работодатель обязуется:

6.21.1. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ один раз в год по желанию работника в следующих случаях:

- женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 календарных дней; -инвалидам I, II группы до 60 календарных дней; - работающим пенсионерам по возрасту до 24 календарных дней; - в связи со своей юбилейной датой 2 календарных дня; - в связи с похоронами родных до 5 календарных дней; - длительный отпуск педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности до 1 года (ст. 335 ТК РФ). Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

Отпуск без оплаты предоставляется работающим согласно письменному заявлению с указанием причин и обязательным оформлением приказа по учреждению.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и работодателем.

6.21.2. Предоставлять работникам дополнительно оплачиваемые отпуска с сохранением заработной платы за счет средств экономии заработной платы в следующих случаях:

- за общественную работу в коллективе – до 10 дней; - при рождении ребенка в семье (мужу) - 3 дня; - в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня; - для проводов детей в армию - 2 дня; - бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня; - в связи со смертью близких родственников – 3 дня; - при отсутствии в течение учебного календарного года дней нетрудоспособности – 3 дня; -при работе с детьми предоставлять отгулы за однодневный поход «без ночевки» и выезд - 1 день.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1 Стороны исходят из того, что:

7.1.1 Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющих педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, помимо основной работы, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается денежная компенсация за книгоиздательскую продукцию и печатные периодические издания в размере, предусмотренном законодательством РФ, независимо от нахождения в отпуске, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3^х лет, периоды временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

7.1.2. Образовательное учреждение в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в РФ», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного Кодекса РФ» осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует в соответствии с Уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью. Экономия бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором направляется на:

- материальное поощрение, выплату надбавок работникам согласно Положения о доплатах и надбавках;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и другие производственные нужды.

Материальное поощрение работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам производится в пределах фонда стимулирующих выплат согласно Положению о стимулирующих и иных выплатах педагогическим работникам МБОУ «Среднепостольская СОШ».

7.2. Содействовать работе молодых учителей, воспитателей с целью привлечения внимания к проблемам молодых педагогов и обеспечения взаимодействия с Администрацией МО «Завьяловский район» в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых работников образования.

7.3. Сохранение рабочих мест руководителями образовательных учреждений для работников, призванных на службу в ряды Вооруженных Сил.

7.4. Ходатайствовать перед Администрацией МО «Завьяловский район», районной Думой о выделении средств на проведение особо сложных и дорогостоящих операций, обследований, связанных с жизненной необходимостью.

7.5. В соответствии с Положением о стимулирующих и иных выплатах производятся премиальные выплаты педагогическим работникам МБОУ «Среднепостольская СОШ» за счет средств экономии фонда оплаты труда:

- за высокие показатели качества обучения по результатам государственной итоговой аттестации - в размере до 25% (включительно) должностного оклада;

- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости в размере одного должностного оклада (включительно) на основе заявления работника;

- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности в размере до 10% (включительно) должностного оклада.

7.5.1. Производить единовременные премиальные выплаты всем работникам образовательного учреждения на их профессиональный праздник при наличии средств стимулирующего фонда в размере до 30 % должностного оклада.

7.5.2. Педагогическим работникам образовательного учреждения может быть оказана материальная помощь в размере до одного должностного оклада при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты, в следующих исключительных случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и)); утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия; потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях).

7.5.3. Молодым специалистам (педагогическим работникам, не имеющим аттестационной категории и стажа педагогической работы) в первый год после окончания учреждений высшего и среднего профессионального образования предоставляется ежемесячная материальная помощь в размере 1000 рублей из фонда стимулирующих выплат (при наличии).

7.6. Предоставлять работникам краткосрочный (не более одного месяца) отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам.

7.7.1. Премирование, оказание материальной помощи работникам учреждений, в том числе заместителям руководителя учреждения, производить в пределах фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с Положением, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения ПК образовательного учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.7.2. С учетом мнения профсоюзной организации руководитель решает вопросы о выделении средств на выплату единовременной материальной помощи из фонда стимулирующих выплат при исполнении женщинам - 55 лет, мужчинам – 60 лет, проработавшим в данном образовательном учреждении:

- до 10 лет - до 10 %

- от 10 до 20 лет - до 15 %
- свыше 20 лет - до 20 %

В честь 50-летия мужчинам и женщинам, проработавшим в данном образовательном учреждении более 10 лет – до 15 %

Размер единовременной материальной помощи может изменяться в сторону увеличения в пределах фонда стимулирующих выплат.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда

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

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

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

8.5. Работодатель организует работу по подготовке и проведению в учреждении специальной оценки условий труда в соответствии Федеральным законом № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

8.6. Работодатель обязан:

8.6.1. Сохранять за работниками учреждения место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.6.2. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.6.3. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Список работников организации, которые заняты на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда разрабатывается по итогам специальной оценки труда и утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

8.6.4. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты

8.7. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда и технике безопасности на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.8. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья в следствие нарушения требований охраны труда (ст.219 ТК РФ) и на основе САНПИН;
- не обеспечения его средствами индивидуальной защиты.

8.11. Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

8.12. Работодатель создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.13. Работодатель осуществляет совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

8.14. Работодатель обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований температурного, водного и светового режима. Частично или полностью приостанавливает учебный процесс при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работающих в связи с низким температурным режимом в учебных кабинетах (ниже 14 градусов) и в спортивных залах (ниже 12 градусов) до полного устранения причин.

8.15. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников исходя из возможностей.

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

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюза и первичных организаций определяются ТК РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Генеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки, Отраслевым тарифным Соглашением по учреждениям образования РФ и УР.

9.2. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (статья 372 ТК РФ); - учета мотивированного мнения профкома, (статья 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения 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 руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

9.3. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- осуществление профсоюзного контроля за условиями труда, участие в комиссиях по специальной оценке условий труда, доведения до сведения работающих информацию о наличие вредных и опасных факторов, контролирование выполнения мероприятий по улучшению условий труда и приемке ОУ к новому учебному году.

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

- сокращение численности или штата работников учреждения;
- 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 трех 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, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

9.5. По согласованию с профкомом производится:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- предоставление дополнительных дней к отпуску в каникулярное время за вредные или опасные и иные особые условия труда;
- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат компенсационного характера;
- распределение премиальных выплат по результатам работы из средств стимулирующего фонда;

9.6. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;

9.7. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по 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.

9.8. 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

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.10. Профсоюз обязуется:

9.10.1. Контролировать соблюдение работодателем в отношении работников образовательных учреждений законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективного договора, и других нормативных актов, действующих в системе образования.

9.10.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в органах государственной и муниципальной власти, в т.ч. в судебных и других правоохранительных органах.

9.10.3. Оказывать правовую помощь членам Профсоюза в решении трудовых и социально-экономических вопросов.

9.11. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

9.11.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.

9.11.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзного органа и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.11.3. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы представителей профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

9.11.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзной организации помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы.

9.11.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждений образования и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

Профсоюзная организация учреждения может ходатайствовать о награждении государственными наградами РФ, Удмуртской Республики, ведомственными знаками отличия в сфере образования профсоюзным работникам.

9.11.6. Профсоюзная организация участвует в организации и проведении физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, а также в организации отдыха сотрудников и их детей в период каникул.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Для контроля за выполнением условий договора и решением всех вопросов, возникающих в ходе его реализации, создается двухсторонняя комиссия и определяется порядок ее работы.

Комиссию возглавляют сопредседатели на уровне: директора школы и председателя профсоюзной организации.

10.2. Стороны обязуются создавать необходимые условия для реализации принимаемых ими обязательств.

10.3. Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.4. Разрабатывается план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.5. Осуществляется контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений со стороны работодателя, профкома. Результаты контроля докладываются на общем собрании работников один раз в год.

10.6. В период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 7-дневный срок и закрепляются в письменном виде – дополнения к коллективному договору.

10.7. Соблюдаются установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используются все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновению конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.9. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Договор может быть продлен на срок не более 3 лет, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Продление срока действия коллективного договора осуществляется по решению сторон, путем проведения коллективных переговоров. Стороны обсуждают этот вопрос не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия договора. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 3 месяца до истечения срока договора. Отсутствие такого уведомления является основанием для его продления.

10.10. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

10.11. Работодатель и ПК доводят текст настоящего коллективного договора до сведения коллектива работников учреждения на общем собрании работающих в течение одного месяца со дня его подписания.

