

Согласовано
Председатель Профкома
«11» сентября 2016г.

Л.В. Пихтовникова
Л.В. Пихтовникова

Утверждаю
Директор школы
«11» сентября 2016г.

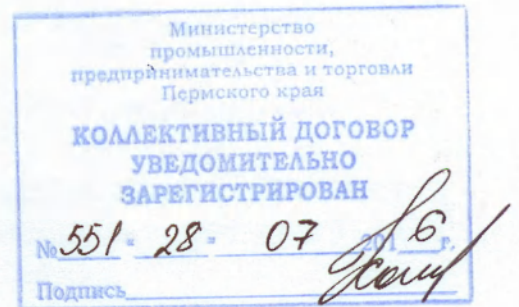
С.Л. Чернышова
С.Л. Чернышова



Глава 1. Общие положения 6
Глава 2. Состав и компетенция профкома 8
Глава 3. Права профкома 12
Глава 4. Гарантии и компенсации 12
Глава 5. Порядок проведения выборов 13
Глава 6. Обязанности и ответственность 16
Глава 7. Заключительные положения 18

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Ленская средняя общеобразовательная школа»
на 2016 – 2019 годы



Раздел 1. Общие положения

Оглавление

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовой договор.....	4
Раздел 3. Оплата и нормирование труда	6
Раздел 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8
Раздел 5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	8
Раздел 7. Гарантии и компенсации	12
Раздел 8. Охрана труда и здоровья	12
Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	13
Раздел 10. Обязательства профсоюзный комитет	16
Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.....	18

1. Структура коллективного договора является:

Работавшая в лице директора МАОУ «Школа СОШ» - Чернышовой Светлана Александровна

Работавшая в лице Профсоюзный профессиональный комитет МАОУ «Школа СОШ».

Разделителем, не выполняются чинили профсоюзного комитета, уполномоченному профсоюз представлять их интересы по взаимоотношениям с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

4. Договор коллективного договора заключается на срок действия организационной структуры.

5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен директором школы до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

6. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, в том числе изменения типа образовательной организации (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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

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

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор, разработан в соответствии с главой 7 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Ленская средняя общеобразовательная школа» (далее - МАОУ «Ленская СОШ») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице директора МАОУ «Ленская СОШ» - Чернышовой Светланы Леонидовны;

Работники в лице **Председателя профсоюзного комитета** МАОУ «Ленская СОШ».

Работники, не являющиеся членами профсоюзного комитета, уполномочивают профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен директором школы до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

6. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, в том числе изменения типа образовательной организации (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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

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

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

12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

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

14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

Раздел 2. Трудовой договор

16. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

17. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

19. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

20. Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации образовательной организации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

21. При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый

учебный год, как правило, сохраняется ее 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 ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

22. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, или на количество часов, установленное в соответствии с трудовым договором.

23. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим учителям.

24. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только:

24.1. по взаимному согласию сторон;

24.2. по инициативе работодателя в случаях:

24.2.1. уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

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

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

24.2.4. восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в пункте 24.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

25. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов, классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы образовательной организации, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

26. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

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

Раздел 3. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны договорились:

28. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

29. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются на основании базовых должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

30. Оплата труда младшего обслуживающего персонала образовательной организации производится применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

31. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы, являются 11 и 26 числа каждого месяца.

32. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной законодательством, и включает в себя:

32.1. базовый должностной оклад (ставку заработной платы), установленные в соответствии с Положением о формировании системы оплаты труда и стимулировании работников МАОУ «Ленская СОШ» в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями;

32.2. обязательные компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные законодательством;

32.3. иные компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о формировании системы оплаты труда и стимулировании работников МАОУ «Ленская СОШ» и иными локальными актами образовательной организации.

33. Изменение размеров стимулирующих выплат производится:

33.1. при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующих выплат;

33.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

33.4. при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

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

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

34. При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующих выплат в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из измененного размера стимулирующих выплат, производится в установленные п.31 сроки.

35. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же образовательной организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

36. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ, в размере, определенном законодательством.

Раздел 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

37. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации;

38. Работодатель обязуется:

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

38.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

38.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

38.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

39. Уведомлять профком школы в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление может содержать проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

40. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не

менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

41. Стороны договорились, что:

41.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица, проработавшие в образовательной организации 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; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

41.2. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением штатов, выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше 2-х месяцев со дня увольнения, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий (ст. 178, 180 ТК РФ).

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

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том:

42. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «Ленская СОШ» (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

43. Для работников образовательной организации установлена шестидневная рабочая 40-часовая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Для женщин, в соответствии с Трудовым законодательством РФ устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

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

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

45.1. по соглашению между работником и работодателем;

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

46. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями.

47. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников 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. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

48. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

49. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «Ленская СОШ», должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о формировании системы оплаты труда и стимулировании работников МАОУ

«Ленская СОШ».

50. Во время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, 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. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

51. В каникулярное время педагогические работники, учебно-вспомогательный, 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.

52. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

53. Работодатель обязуется:

53.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

53.1.1. для проводов детей в армию – 2 дня;

53.1.2. в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

53.1.3. на похороны близких родственников – 3 дня;

53.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом школы без оплаты по согласованию с профкомом.

54. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха, питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

55. Дежурство педагогических работников по образовательной организации должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

Раздел 7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

56. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

57. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

58. Обеспечивает педагогических работников, проживающих в сельской местности своевременной выплатой денежной компенсации на оплату коммунальных услуг.

59. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении, имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

60. Стороны договорились считать юбилейными датами: 50, 55, 60, 65, 70 лет. Поощрению подлежат работники, честно выполняющие свои трудовые обязанности, активно участвующие в общественной жизни, имеющие стаж работы в данном учреждении 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 лет.

61. Стороны договорились считать юбилейными датами для коллектива учреждения 50, 100 лет и далее каждые 50 лет. Празднование других торжеств, не связанных с юбилейными датами, проводится на основании решения совета образовательной организации и не может являться основанием для награждения работников или причиной обращения в вышестоящие организации по вопросам дополнительного финансирования указанных мероприятий.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

62. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

63. Регулярно проводить в образовательной организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

64. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации

обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года.

65. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт образовательной организации.

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

67. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст. 212 ТК РФ).

68. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

69. Создать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

70. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда.

71. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

72. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

72.1. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательной организации;

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности

73. Стороны договорились о том, что:

74. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзном комитете или профсоюзной деятельностью.

75. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

76. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

77. Увольнение работника, являющегося членом профсоюзного комитета, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

78. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

79. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзного комитета членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзного комитета, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюзного комитета, уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзного комитета денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном профсоюзным комитетом.

Указанные денежные средства перечисляются на счет профсоюзного комитета в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

80. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

81. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

82. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий образовательной организации по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

83. Взаимодействие руководителя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

83.1. учета мнения профсоюзного комитета, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

83.2. учета мотивированного мнения профсоюзного комитета, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

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

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

84. **С учетом мнения** профсоюзного комитета производится:

84.1 установление системы оплаты труда;

84.2 принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

84.3 составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

84.4 установление сроков выплаты заработной платы работникам;

84.5 привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 99 ТК РФ);

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

84.7 установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

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

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

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

84.11 утверждение должностных обязанностей работников;

84.12 определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

84.13 изменение существенных условий труда.

85. **С учетом мотивированного мнения** профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюзного комитета, по следующим основаниям:

85.1 -сокращение численности или штата работников образовательной организации;

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

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

85.4 -однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

85.5 -прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

85.6 -нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или ответственным 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;

85.7 -совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

85.8 -совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

85.9 -повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава образовательной организации;

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

86. **По согласованию** с профсоюзным комитетом производится:

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

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

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

86.4 распределение учебной нагрузки;

86.5 утверждение расписания занятий;

86.6 установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;

86.7 распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы в соответствии с Положением о формировании системы оплаты труда и стимулирования работников МАОУ «Ленская СОШ»;

86.8 принятие Положений о дополнительных отпусках.

87. **С согласия** профсоюзного комитета производится:

87.1 применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюзного комитета;

87.2 временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами профсоюзного комитета.

Раздел 10. Обязательства профсоюзный комитет

Профсоюзный комитет обязуется:

88. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они

уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзного комитета.

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

90. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов образовательной организации.

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

92. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзного комитета в комиссии по трудовым спорам и суде.

93. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

94. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

95. Бесплатно консультировать членов профсоюза по юридическим вопросам, вопросам коллективного договора.

96. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

97. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

98. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

99. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

100. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

101. Осуществляют контроль за реализацией коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

102. Рассматривают в течение 1 месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

103. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

104. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

105. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

106. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.