

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Камская средняя общеобразовательная школа

От работодателя:
Директор МБОУ
«Камская СОШ»
Шакирова Г.Ш.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Камской СОШ»
Хайрулина С.В.

от 23.04.2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Камская средняя общеобразовательная школа»

на 2018-2021 г.г.

коллективный договор
принят на общем собрании
работников образовательного
учреждения

Проведена уведомительная регистрация
РКЧ УР ЧЗН Камбарского района
(наименование органа по труду)

Регистрационный № 11600006/1828
от «16» апреля 2018 г.

М.П. Камбарского Центра занятости населения
Государственное учреждение
Удмуртской Республики
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
КАМБАРСКОГО
РАЙОНА»

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора школы Шакировой Гульназирой Шавкатовны и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации Хайрулиной Светланы Владимировны и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Камская средняя общеобразовательная школа» (далее МБОУ «Камская СОШ»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Республиканское отраслевое Соглашение между Министерством образования и науки УР и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 г.г. (далее – Соглашение).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «Камская СОШ» 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:

- учреждение МБОУ «Камская СОШ» в лице его представителя – руководителя Шакировой Гульназирой Шавкатовны (далее – работодатель);
- работники учреждения;
- работники МБОУ «Камская СОШ», являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – руководителя первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз) Хайрулиной Светланы Владимировны.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников МБОУ «Камская СОШ», а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «Камская СОШ» (в том числе – совместителей);

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБОУ «Камская СОШ».

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБОУ «Камская СОШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности МБОУ «Камская СОШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.12. 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.

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

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

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

1.16. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. При приеме на работу должны соблюдаться следующие условия:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, который объявляется работнику под подписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- 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.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Трудовой договор с работниками МБОУ «Камская СОШ» заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных в ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

2.2. При заключении трудового договора с членом профсоюза учитывается мнение профкома МБОУ «Камская СОШ» в отношении его вида (*срочный или на неопределенный срок*) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству; - с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителя.

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

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

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

2.6. Работодатель 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.

2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2, помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

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

2.9. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ имеют:

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

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- 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 трех лет;
- одинокие матери (отцы), имеющие на своем иждивении детей до 16 лет;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

2.11. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных в статье 178 ТК РФ, производится также при увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 3 части 1 статьи 83 ТК РФ.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца перечислением заработной платы на указанный работником счёт в банке. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 26 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы с указанием (часть 1 статьи 136 ТК РФ):

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и об основаниях произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда за работу в ночное время и др.);
- иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников;
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты.

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

3.4. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.5. Работникам, награжденным ведомственными наградами.

3.6. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство в рамках ПНПО. *(Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).*

Выплата вознаграждения за классное руководство в рамках ПНПО педагогическим работникам образовательных учреждений также производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском *(Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).*

3.7. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.8. Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации определять в соответствии с Положением об установлении работникам выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

3.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) МБОУ «Камская СОШ».

3.10. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников МБОУ «Камская СОШ», за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.2. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из 2-х частей:

- нормируемая часть рабочего времени (учебная нагрузка) определяется в астрономических часах, регулируется расписанием учебных занятий годовым календарным учебным графиком;
- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

4.3. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих педагогическую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

Педагогам с учетом учебной нагрузки (не более 22 часов в неделю) предусмотреть один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.4. В соответствии с законодательством для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.5. Для педагогических работников в каникулярное время с письменного заявления педагогического работника может быть установлен суммированный учет рабочего времени в одну неделю.

4.6. Педагогическим работникам в каникулярное время предоставляется 1 день для самообразования.

4.7. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

4.8. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ. *Приказ Минобрнауки МО от 29.11.2001 №539 «Об утверждении Положения о годичном отпуске».*

4.9. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем МБОУ «Камская СОШ» по согласованию с первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.10. 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, указанных в п. 4.11 настоящего раздела.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту нагрузку;

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

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

4.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на

общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.13. Дежурство педагогических работников в МБОУ «Камская СОШ» на основании Положения о дежурстве и в соответствии с графиками дежурств должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после их окончания.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при условии заключения ученического договора, являющегося дополнением к трудовому договору.

5.2. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.

5.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по разряду ЕТС, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом части 5 статьи 47 Закона РФ «Об образовании в РФ»;
- работы на выборной должности;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

5.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

5.5. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.6. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

5.7. Работодатель обязан полностью оплачивать повышение квалификации работников в объеме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если данная норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

5.8. Работникам по их письменному заявлению предоставляется краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии со статьей 128 ТК РФ (?) (ч.2 ст. 116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 день;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- бракосочетание работника/ детей работника - 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу- 1день.

5.9. Профсоюз обязуется:

5.9.1. Оказывать по возможности содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

5.9.2. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

5.9.3. Осуществлять общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключено Соглашение по охране труда (Приложение №1).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать, с учетом мнения профкома, проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочем месте, оценке уровней профессиональных рисков.

6.2.2. Обеспечивать обучение по охране труда работников МБОУ «Камская СОШ».

6.2.3. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.2.4. Обеспечивать наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, а также наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.5. Обеспечивать работников специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.2.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением ТЗ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

6.2.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников, постоянно осуществлять контроль за их выполнением.

6.2.11. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств

работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, оперативно принимать меры к их устранению.

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

6.2.14. Оборудовать учительскую комнату и санитарно-бытовые помещения для работы и отдыха сотрудников.

6.3. Профсоюз обязуется осуществлять совместно с работодателем контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза согласно их личным заявлениям, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), то на основании письменного заявления руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома добровольный взнос в размере 0,4 процента денежных средств из всей заработной платы работника (ч.6 ст.377 ТК РФ). Членские профсоюзные и добровольные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день заработной платы.

7.3. Взаимодействие руководителя профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения директором школы только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников школы его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением директором школы, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения директором школы квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.4. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте; - изменение существенных условий труда.

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

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным 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 виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 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.

7.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ); - распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы; - принятие Положений о дополнительных отпусках;
- сохранение оплаты труда работника по разряду ЕТС после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

7.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2;

7.8. 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 (п.2 ст.81 ТК РФ);

- 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;
- 7.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).
- 7.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).
- 7.11. Члены профкома включаются в состав комиссий МБОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда.
- 7.12. Предоставлять профсоюзу по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 7.13. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение профсоюза в порядке, установленном ст. 371,372 ТК РФ.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

- 8.0. Стороны договорились, что:
- 8.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 8.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.
- 8.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 8.4. 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.
- 8.5. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

Приложение №1

Соглашение
по охране труда и технике безопасности между администрацией и профсоюзным комитетом МБОУ «Камская средняя общеобразовательная школа» Камбарского района

| № | Мероприятия | Срок выполнения | Ответственный |
|-----|--|------------------|----------------------------|
| 1. | Обеспечить качественную подготовку и прием кабинетов, спортзала и помещений школы к новому учебному году | август | Директор |
| 2. | Организовать и контролировать работу по соблюдению законодательства охраны труда, выполнению санитарно-гигиенических правил, предупреждение травматизма и других несчастных случаев среди работников и детей, в соответствии с графиком контроля | постоянно | Администрация |
| 3. | Запрещать проведение учебных занятий и работ на участках, которые не отвечают нормам охраны труда и требованиям трудового законодательства. | постоянно | Администрация |
| 4. | Организовать обучение педработников по вопросам охраны труда с последующей проверкой знаний | 1 раз в 3 года | Администрация |
| 5. | Обучение учащихся с 1 по 11 класс ОБЖ | постоянно | Учитель ОБЖ |
| 6. | Издать приказ о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы в школе и пожарную безопасность | август, сентябрь | Директор |
| 7. | Провести испытания спортивного оборудования, инвентаря | 2 раза в год | Комиссия по осмотру зданий |
| 8. | Провести общий технический осмотр зданий и сооружений школы с составлением акта | май, сентябрь | Комиссия по осмотру зданий |
| 9. | Регулярное проведение медицинских осмотров работников и учащихся | постоянно | Директор |
| 10. | Обеспечить работников школы спецодеждой в соответствии с действующими типовыми нормами | август | Администрация |
| 11. | Обеспечить структурные подразделения аптечками | постоянно | Администрация |
| 12. | Организовать систематический административно – общественный контроль по охране труда | в течение года | Администрация |

| | | | |
|-----|--|----------------|---|
| 13. | Проверить наличие инструкций по охране труда во всех кабинетах, мастерских, спортивном зале, на других рабочих местах | август | Администрация, |
| 14. | Проводить инструктаж по охране труда на рабочих местах всех работников | 1 раз в год | Администрация, |
| 15. | Проводить инструктаж с учащимися по охране труда при организации общественно-полезного труда, проведение внеклассных и внешкольных мероприятий с регистрацией в журнале | постоянно | Кл.руководители, учителя- предметники |
| 16 | Организовывать расследование и учет несчастных случаев с работниками и детьми с составлением актов по формам Н-1 и Н-2, проводить профилактическую работу по их предупреждению | в течение года | Администрация, |

В данном коллективном договоре
пронумеровано и прошнуровано
и скреплено печатью 12 листов
23.04.2018 г.
Директор *Г. Ш. Шакирова*
Г. Ш. Шакирова

