

Директор МОУ СОШ
с.Нарын-Талача
В.И.Краснова



«31» января 2018г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ СОШ с.Нарын-Талача
Н.Д.Харитонова

«31» января 2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с.Нарын-Талача»

на 2018-2021 годы

Принят собранием коллектива
МОУ СОШ с.Нарын-Талача
«31» января 2018г.



I. Общие положения	3-4
II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора	5-7
III. Оплата и нормирование труда	8
IV. Рабочее время и время отдыха.....	9-12
V. Социальные гарантии, льготы и компенсации	13-14
VI. Охрана труда и здоровья	15-16
VII. Гарантии профсоюзной деятельности.....	17-19
VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	20-21

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Красновой Верой Ильиничной и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении МОУ СОШ с.Нарын-Талача.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ)
Закон РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"
Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ.

Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее МОУ СОШ с.Нарын-Талача); установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников; создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
директор МОУ СОШ с.Нарын-Талача (Краснова Вера Ильинична) - представитель работодателя;
выборный орган первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (председатель Носова Марина Николаевна) – представитель работников.

1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников (ст.43 ТК РФ) МОУ СОШ с.Нарын-Талача (в том числе – совместителей):

работников учреждения, являющихся членами профсоюза;
работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 31,31 ТК РФ).

1.5. Работодатель:
доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5-ти дней после его подписания;
доводит текст коллективного договора до сведения всех работников и вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

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. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.16. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами работодатель (Краснова В.И. и работники МОУ СОШ с.Нарын-Талача) и действует в течение 2018-2021 г.г. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

1.17. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок.

2.2. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:
с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
с пенсионерами по возрасту;
с заместителями руководителей;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст.59 ТК РФ). вые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.3.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора. Выполнять условия заключенного трудового договора. 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:

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).

2.3.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному

соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

2.3.5. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускать применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ). Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

2.4.1. 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.

2.4.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства увеличивается до трёх месяцев.

2.4.3. 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, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ч.1 ст.373 ТК РФ). В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.5.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.5.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

2.5.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.5.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.6. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы:
не предусмотренной трудовым договором;
непосредственно угрожающей его жизни и здоровью;
в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.379 ТК РФ).

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 3, 19 числа месяца, следующего за расчётным.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя: оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, а также компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых на основании Положений; доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;

3.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

3.4. Директор школы не реже 1 раза в квартал представляет профкому информацию о размере стимулирующего фонда оплаты труда и фонда экономии заработной платы. Своевременно направляет в профком проекты приказов для согласования размеров различных выплат работникам МОУ СОШ с.Нарын-Талача.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

4.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель может использовать на индивидуальную работу с отстающими учащимися, на методическую работу. Работники должны быть заблаговременно информированы о всех изменениях графика учебных и внеучебных занятий.

4.7. 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. Работа в выходной и нерабочий праздничный 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.

4.8. 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 трех лет.

4.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.10. 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 педагогические 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.

4.11. 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.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом 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.

4.13. Продление, перенесение, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части и отзыв из него допускается только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.14. Администрация обязуется, по согласованию с профкомом, предоставлять в качестве поощрения отгулы в каникулярное время: за активное участие в художественной самодеятельности – 1 день; за участие в спортивных соревнованиях – 1 день; за открытый урок или внеклассное мероприятие – 1 день; за обобщение и распространение своего опыта (в т.ч. публикации) – 1 день; за разработку авторских программ – 1 день; за выполнение научных работ – 2 дня; за участие в экспериментальной работе – 2 дня; за призовые места на олимпиадах, соревнованиях – 1 день; за подготовку победителей и призеров областных и всероссийских соревнований, олимпиад – 2 дня; за сопровождение команд на областные соревнования, олимпиады – 1 день; работникам для коллективного посещения театров, экскурсий и т.д. - 1 день.

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

4.16. Определенное количество рабочего времени в период каникул может использоваться педагогическими работниками для методической работы без присутствия в учреждении по утвержденному заранее графику.

4.17. При составлении расписаний учебных занятий должны быть исключены нерациональные затраты времени учителей, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»). Приказ Министерства России от 01.03.04 № 945. Учителям, по возможности, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни 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 между занятиями (перемен).

4.19. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск. Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска см. в Приложение №.

4.20. Педагогическим работникам предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней (с.14 Закона РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»).

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

для сопровождения первоклассника в школу 1 сентября – 1 день;

юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;

за длительный непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 5 лет – 1 день, свыше 15 лет – 2 дня;

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

председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня;

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

для проводов детей в армию – 1 день;

бракосочетание работника – 3 дня,

бракосочетание детей работника – 2 дня;

в связи со смертью близких родственников – 3 дня.

4.22. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения

заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению (ст.128 ТК РФ).

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);

при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);

при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);

при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);

при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);

при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);

при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ).

5.2.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

5.2.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

5.2.4. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

5.2.5. Определить время и место для питания работников, изыскивать возможность для удешевления питания.

5.2.6. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя).

5.2.7. Выплачивать единовременное пособие в связи с юбилейными датами: женщинам 55 лет, мужчинам 60 лет.

5.3. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.4. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.5. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации в другую местность, производится оплата командировочных

расходов (проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.6. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, обучаются за свой счёт.

5.7. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений, на территории Забайкальского края соблюдаются следующие условия:

5.7.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников Образовательных учреждений, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания 5-го учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

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 №).

6.2. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении СОУТ (специальная оценка условий труда).

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

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

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

6.6. Руководитель обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

6.9. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

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

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

6.12. Руководитель в целях охраны здоровья работников обеспечивает соблюдение и выполнение норм воздушно-теплого режима в осенне-зимний период.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

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

7.2. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством: учета мнения профкома (порядок установлен ст.372 ТК РФ); учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен ст.373 ТК РФ); согласования, 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.

7.3. С учетом мнения профкома производится:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- 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 должностных обязанностей работников;
- изменение существенных условий труда.

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

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствии 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:
- 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 виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

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

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

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

7.5. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 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 и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- принятие Положений о дополнительных отпусках.

7.6. С учетом мнения профкома производится:

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

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

7.7. С учетом мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- 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.

7.8. 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 (ч.3 ст.374 ТК РФ).

7.9. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профессиональный 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).

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

VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

8.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 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 выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

- Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

- 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.

- Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

- Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

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

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

- Участвовать в работе по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

- Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

- Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

- Проводить выверку хода перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

- Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных

актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

- Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

- Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

- Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

Прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью 20 (двадцать) листов.
Директор школы *В.И.* В.И.Краснова

