

От работодателя:
директор МБОУ СОШ № 18



И.А. Кобылицкая
18 июня 2018 г.

От работников:

председатель первичной
профсоюзной организации



МБОУ СОШ № 18 им. А.П. Ляпина
станицы Урухской
Т.Н. Крамарова
18 июня 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 18 имени А.П. Ляпина
станицы Урухской» на 2018 – 2021 годы.



ст. Урухская
2018 г.

(И.А. Кобылицкая)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ СОШ № 18 им. А.П. Ляпина станицы Урухской.

Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой Кодекс РФ (далее ТК РФ), Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным управлению образования и молодежной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края на 2018-2021 годы, Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ СОШ № 18 им. А.П. Ляпина станицы Урухской (далее - школа) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

-работодатель в лице директора школы Кобылицкой Надежды Акимовны;

- работники в лице председателя первичной профсоюзной организации(далее ППО) Крамаровой Татьяны Николаевны.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3. Работодатель:

доводит текст коллективного договора до сведения всех работников школы в течение 5 дней после его подписания;

доводит текст коллективного договора до сведения всех работников, поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с 18.06.2018 и действует по 18.06.2021 года.

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

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

1.7. При смене формы собственности школы коллективный

договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.10. В период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, профком не настаивает на пересмотре коллективного договора и не выступает организатором коллективных действий с целью давления на работодателя.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. Трудовой договор с работниками школы заключается на неопределенный срок.

2.2. При заключении трудового договора работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности. Срочные трудовые договоры могут заключать:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в школе по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту (с учетом мнения профкома школы в отношении его вида).

2.3. Профком имеет право обратиться в органы Государственной инспекции труда по Ставропольскому краю по вопросу заключения трудового договора на определенный срок.

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, а также для многодетных матерей (отцов), бывших работников школы, уволенных по сокращению численности или штатов, в течение 2-х лет после увольнения, испытание не устанавливается.

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения

срокаиспытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив об этом работника в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

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

2.7. Расторжение трудового договора в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании, не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.8. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории более высокого уровня к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в школе;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее двух лет;
- председатель первичной профсоюзной организации.

2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией школы, либо сокращением численности или штата работников сохраняется выплата среднемесячной заработной платы в течение двух месяцев. Лицам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10. Уведомление профкома при принятии решения о сокращении и возможном расторжении трудовых договоров 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. Профком (далее ПК) обеспечивает защиту и представительство членов профсоюза и работников, уполномочивших Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых интересов, в суде при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца заработная плата за 1-ю половину отработанного месяца и 10 число следующего месяца окончательный расчет за предыдущий отработанный месяц. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке или пластиковую карту.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников школы.

3.3. За работниками, не имевшими возможности выполнять свою работу в связи со стихийными бедствиями (карантин, отмена занятий в связи с температурным режимом, аварийные работы) сохраняется заработная плата в размере 100%.

3.4. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки, а также приостановление работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий труда выплата работникам заработной платы осуществляется в полном объеме.

3.5. Изменение оплаты труда производится:

- при окончании действия квалификационной категории;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

3.6. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания

в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера более

высокого оклада(ставки) труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется средняя заработная плата.

3.8. Молодым специалистам выплачивается ежемесячно 1000 рублей.

3.9. Оплата труда работников, имеющих отраслевые награды осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников с 15%-ой надбавкой к окладу.

3.10. Размеры доплат стимулирующего характера устанавливаются школой самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.11. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются в размере от 4% до 12 % от ставки заработной платы.

За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) за каждый час работы производится выплата компенсационного характера в размере 35% от ставки заработной платы.

3.12. При совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, производятся доплаты к должностным окладам в соответствии с Положением об оплате труда работников.

3.13. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере или (по желанию работника) сверхурочная работа может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха равного времени сверхурочной работы.

3.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере или работнику может быть предоставлен другой день отдыха.

3.15. В соответствии со ст. 185 ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

3.16. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

3.17. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить работнику денежную компенсацию в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ.

В случае задержки выплаты заработной платы работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работником работы в случае задержки выплаты заработной платы оплачивается работодателем в размере среднего заработка.

3.18. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения им оплаты отпуска.

3.19. За работу в сельской местности педагогическим работникам устанавливается компенсационная выплата в размере 25 % к должностным окладам.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком,
- условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

4.2. Режим работы школы: 1 классы - пятидневная учебная неделя с двумя выходными – суббота, воскресенье; 2-11 классы - шестидневная учебная неделя, выходной – воскресенье.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которое не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, и 36 часов в неделю для женщин.

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

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

4.5. Для сторожей составляются графики сменности и вводится суммированный учет рабочего времени. Учетный период – календарный год. Графики сменности составляются по согласованию с профкомом и доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

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

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

4.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

Учителям, по возможности, предусматривается 1 свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения ПК.

4.10. 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.

4.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

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 во время каникул утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им рабочего времени.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Всем работникам, не относящимся к категории педагогических работников, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, педагогическим работникам – 56 календарных дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника.

4.14. Работодатель обязуется предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы по его письменному заявлению в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5-и календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5-и календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 5-и календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5-х календарных дней;
- предоставляется один день (1 сентября, 25 мая) работникам, у которых ребенок идет в первый класс или является выпускником школы;
- работникам, привлекаемым к проведению ЕГЭ, к работе в составе экспертных групп и аттестационных комиссий во время трудового отпуска, предоставляется 1 день отдыха в удобное для работника время;
- на похороны близких родственников (мать, отец, свекор, свекровь, дети, муж, жена, тесть, теща) – 4 дня с сохранением заработной платы, в случае смерти других родственников до 5 дней без сохранения заработной платы.

4.15. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск заведующему библиотекой – 12 календарных дней за ведение документации библиотечного фонда, заместителю директора по хозяйственной работе за привлечение к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами норм продолжительности рабочего времени – 12 календарных дней.

4.16. Работодатель обязуется предоставлять на основании письменного заявления:

- учителям за каждые 30 уроков, проведенных в порядке замещения коллег, находящихся на больничном или в командировке, предоставляется 1 дополнительный день отдыха без сохранения оплаты в ближайший каникулярный период;

- работникам Знеоплачиваемых дня к отпуску, если работник работал в течение года без больничных листов.

4.17. Педагогические работники, проработавшие в учреждении более 10 лет, имеют право на предоставление длительного отпуска сроком до 1 года без сохранения заработной платы, но с сохранением за ними места работы (должности). С работниками, замещающими таких работников, заключаются срочные трудовые договоры до выхода основного работника на работу.

5. Охрана труда и здоровья

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

5.2.Руководитель:

- обеспечивает поэтапное проведение в школе специальной оценки условий труда;

- 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, стажировку;

- организует проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года;

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

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

5.3. 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.

5.4. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда профкома в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе.

5.5. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных 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.

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

5.7. Руководитель выделяет средства на мероприятия по охране труда в размере не менее 2 % от ФОТ и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание школы.

5.8. В школе создается и действует на паритетной основе совместная комиссия по охране труда.

5.9. Работодатель и Профком обеспечивают выборы уполномоченного по охране труда и оказывают необходимую помощь в выполнении возложенных на него обязанностей;

5.10. Работодатель и Профком используют возможности возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда и приобретение работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

5.11. До проведения специальной оценки условий труда, работодатель оплачивает работнику за работу во вредных условиях труда в полном объеме.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

6.2. Работодатель по согласованию с ПК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

6.3. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 5 лет за счет средств учреждения.

6.4. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);

- установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

6.5. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

6.6. В течение срока действия второй квалификационной категории педагогический работник не подлежит аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

6.7. Педагогические и руководящие работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;

- наличия научного звания кандидата наук и доктора наук;

- победы в конкурсе профессионального мастерства (на муниципальном или краевом уровне за последние 3 года);

- получения государственных наград, отраслевых знаков отличия за последние 5 лет.

6.8. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав

аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома школы.

6.9. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам срок прохождения аттестации продлевается.

6.10. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ.

6.11. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

6.12. Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.13. В отношении педагогического работника, не прошедшего повышение квалификации, аттестационная комиссия не вправе принять решение о том, что уровень его квалификации не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, если по результатам всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника подготовлено положительное экспертное заключение.

6.14. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа Министерством. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

6.15. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов.

6.16. Квалификационная категория, установленная по должности «учителя». Учитывается независимо от преподаваемого предмета.

6.17. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на один год в случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- выхода на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- если работник был призван в ряды Российской Армии;
- иных периодов, препятствующих реализации права работника на аттестацию.

6.18. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет,

допускается сохранение квалификационной категории до достижения работниками пенсионного возраста.

7. Гарантии профсоюзной деятельности.

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель оказывает содействие Профкому в его уставной деятельности, предоставляет Профкому средства связи, множительную технику, компьютер, электронную почту.

7.3. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет Территориальной организации профсоюза в Георгиевском городском округе членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.4. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 % по заявлению работника.

7.5. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома;
- 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 директора, вопрос выносится на общее собрание трудового коллектива.

7.6. По согласованию с ПК производится:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам ;
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установление очередности предоставления отпусков;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- утверждение формы расчетного листка
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- утверждение должностных обязанностей работников;

- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

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

- сокращение численности или штата работников школы;
- 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 (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава школы;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

7.8. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- установление размеров повышенной заработной платы за работу во вредных и (или) опасных условия труда;
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время;
- 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;

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

7.9. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома, а председателя профкома – только с согласия президиума Теркома Профсоюза;

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

7.10. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

7.11. Члены профкома включаются в состав комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, Учредительный совет.

7.12. Члены профкома, уполномоченные по охране труда освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время кратковременной профсоюзной учебы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.13. Председателю профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается в размере 25% должностного оклада и ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

8. Контроль за выполнением, изменением и дополнением коллективного договора.

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется представителями сторон. Ни одна из сторон не может прекратить выполнять обязательства коллективного договора в одностороннем порядке.

8.2. Первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий коллективный договор, информируют работников об исполнении обязательств на собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

8.3. Для контроля за выполнением обязательств коллективного договора работодатель по требованию профкома предоставляет необходимую информацию.

8.4. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет наложение административного штрафа в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.

8.5. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются сторонами в двухнедельный срок.

8.6. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление труда и соцзащиты населения администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края.

8.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с 18.06. 2018 по 18.06.2021 год.

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

8.9. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 56 (пятидесяти)
(шесть) листов

Н.А. Кобылицкая

Н.Н. Крамарова

