

**Коллективный договор
между работодателем и работниками**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Быстринская средняя общеобразовательная школа»

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2017 -2020 годы

Принят на собрании трудового коллектива « 20 » ноября 2017 г.

От работодателя:

Директор
МБОУ «БСОШ»


Б.А.Логунов
(подпись Ф.И.О.)



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «БСОШ»


О.В.Джуган
(подпись Ф.И.О.)



МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ТРУДА КАМЧАТСКОГО КРАЯ	
Регистрационный номер	61
от « 11 декабря » 20 17 год	
с 31.12.2017	

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

Муниципального общеобразовательного учреждения

«Быстринская средняя общеобразовательная школа»

на 2017-2020 годы,

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Быстринская средняя общеобразовательная школа» (ст. 40 ТК РФ.)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Быстринская средняя общеобразовательная школа»(далее- Учреждение) . Установление дополнительных гарантий, льгот и преимуществ Работникам : социально-экономических, правовых, профессиональных. Создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Быстринская средняя общеобразовательная школа» в лице директора школы Логунова Бориса Алексеевича, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Джуган Ольги Витальевны, именуемого в дальнейшем Профсоюзный комитет.

1.4 Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

Целью настоящего договора являются:

1.5 Обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня Работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

В части обязательств Работодателя - обеспечение устойчивой и ритмичной деятельности Учреждения, финансово-экономической его стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества организации; учет мнения Профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов Работников.

В части обязательств Работников -качественное и своевременное выполнение

обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности производства, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда. В части обязательств Профсоюзного комитета- защита интересов Работников, в том числе в области условий, и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность Работодателя.

Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, о его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании Работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.6. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством.

1.7. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав Работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования Учреждения, расторжения трудового договора с его директором. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения в форме преобразования. При реорганизации в иные формы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев. При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения 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.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

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

1.15. Взаимные обязательства сторон:

-Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем Работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

-Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст.43 ТК РФ) и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12 Стороны определяют следующие формы взаимодействия между

Работодателем и Работниками (ч.1 ст.53 ТК РФ):

- непосредственно с Работниками и через Профсоюзный комитет (учет мотивированного мнения, согласование и консультации с Профсоюзным комитетом по вопросам принятия локальных нормативных актов);
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Региональным отраслевым соглашением, территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, Региональным отраслевым соглашением и коллективным договором, являются недействительными.

2.2.Нормативно-правовые акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, разрабатываются работодателем совместно с профсоюзным комитетом.

2.3.Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании и коллективным договором.

Трудовой договор с работниками учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий её выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса РФ.

2.4.Трудовой договор между работником и работодателем заключается в

письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением). Работник должен быть ознакомлен с приказом, должностными инструкциями, условиями оплаты труда под роспись. Фактическое допущение работника к работе считается началом возникновения трудовых отношений независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.6. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома.

Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливаются руководителем учреждения с учётом мнения (по согласованию) профкома.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их нагрузкой на новый учебный год под роспись не позже, чем за 10 дней до ухода в отпуск.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за

ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

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

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

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

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

2.11. По инициативе работодателя изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

О проведении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2.3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласования с профсоюзным комитетом

(ч.4 ст.82 ТК РФ).

3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года .

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

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

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.5. Разрабатывать меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня педагогических работников.

Вводить в состав аттестационной комиссии представителей профсоюзного комитета.

3.3.6. Не допускать необоснованного сокращения работников учреждения.

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

3.3.8. Своевременно уплачивать обязательные страховые взносы и взносы во внебюджетные Фонды.

3.3.9. Обеспечивать высвобождаемым работникам право возвращения на работу в случае появления новых рабочих мест, а также трудоустройства на имеющиеся вакантные места в учреждении.

3.3.10. Проводить анализ кадрового обеспечения в учреждении.

3.4. Стороны согласились, что:

Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

а) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

б) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст.318 ТК РФ), а также непрерывный трудовой стаж.

3.4.1. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по пункту 1, пунктами 6-11 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

3.4.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, в период временной нетрудоспособности работника, в период его пребывания в отпуске не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения образования.

3.4.3 Увольнение работников, являющихся членами выборных органов Камчатской организации Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций производится по согласованию с соответствующим вышестоящим профсоюзным органом.

Сокращение работников может осуществляться при условии предоставления органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников и сроке, в течение которого намечено провести данное сокращение.

3.4.4. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

работникам - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

работникам, обучающимся в высших учебных заведениях, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- неосвобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;

- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

награждённым государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

3.5. Профсоюз обязуется:

3.5.1. Предоставлять консультационную и правовую помощь членам профсоюза по вопросам занятости.

3.5.2. Принимать участие в работе комиссии по аттестации педагогических работников.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников образовательного учреждения производится в соответствии с федеральным законодательством, Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях, с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Законами Камчатского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными актами МБОУ «БСОШ».

4.2. Фонд оплаты труда учреждения (оплата труда в которых осуществляется на основе НСОТ) включает в себя:

- тарифный фонд, т.е. фонд на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных (обязательных) выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных; повышение выплат за работу в сельской местности, за работу в учреждениях для детей с отклонением в развитии или нуждающихся в длительном лечении; иных выплат к тарифным ставкам (окладам), установленным законами Камчатского края; доплат за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни и т.п.;

- стимулирующий фонд для установления надбавок за высокую

результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда, премий, а также доплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работников;

4.3. Стимулирующий фонд оплаты труда не может быть ниже 30 процентов тарифного фонда образовательного учреждения.

4.4. Совместным решением Работодателя и Профкома учреждения экономия фонда оплаты труда направляется согласно Положения о системе оплаты труда МБОУ «БСОШ» на:

- поощрение (премии) работников;
- на оказание материальной помощи работникам в случаях смерти самого работника, близких родственников, необходимости проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях, предусмотренных коллективным договором учреждения.

Руководитель образовательного учреждения не вправе распределять указанные выше финансовые средства единолично, без дачи согласия профсоюзного органа.

4.5. Молодым специалистам, работающим на педагогических должностях в образовательном учреждении, устанавливаются надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) в размере 50 процентов на первом и втором годах работы, в размере 40 процентов - на третьем году работы.

Право на получение ежегодного денежного пособия имеют молодые специалисты, взявшие на себя обязательство проработать в образовательном учреждении не менее 3-х лет в должности учителя с объемом учебной (педагогической) нагрузки не менее половины нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

Размер ежегодного денежного пособия

- 30 тыс. рублей по окончании первого года работы
- 55 тыс. рублей по окончании второго года работы
- 70 тыс. рублей по окончании третьего года работы

4.6. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

- 4.7. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни,)
- устанавливаются не ниже норм, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.9 Работникам, имеющим учёные степени доктора наук, кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации устанавливается ежемесячная доплата к заработной плате в размере 1100 рублей.

Указанная доплата подлежит индексации одновременно с индексацией заработной платы и в тех же размерах.

До утверждения в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, минимальных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условий указанного повышения образовательные учреждения руководствуются Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

4.10. Устанавливать размеры доплат, надбавок и премий работникам в пределах выделенных средств, по согласованию с профсоюзным комитетом. Положение о премировании работников МБОУ «БСОШ» является приложением к коллективному договору. Доплаты устанавливать:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда - в размере до 12%;
- за работу при совмещении профессий и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от своей основной работы) - по соглашению с работником;
- за сверхурочную работу - за первые два часа - в полуторном размере оклада, за последующие часы - не менее чем в двойном размере оклада;
- за работу в выходной и нерабочий праздничный день - в двойном размере дневного заработка;
- за работу в ночное время - в размере 35% оклада.
- за разрыв непрерывного рабочего дня более чем на 2 часа - в размере 15 % должностного оклада;
- за разрыв непрерывного рабочего дня более чем на 3 часа - в размере 20 % должностного оклада

4.11. Неполную нагрузку устанавливать только с согласия работника в письменном виде. Не допускать изменения нагрузки в течение учебного года без согласия работника.

Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной им по тарификации, до конца учебного года производить следующие выплаты:

- заработную плату за фактическое число часов - в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- тарифную ставку - в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за тарифную ставку и не имеется возможности догрузить работника

учебной работой в данном учреждении;

- заработную плату, установленную при тарификации -в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за тарифную ставку.

4.12. Комплектование классов и групп производить в соответствии с требованиями по нормативной наполняемости классов и Уставом. Превышение количества обучающихся компенсировать педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы, что отражается в Положении о системе оплаты труда работников МБОУ «БСОШ».

4.13. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 12 и 27 числа текущего месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

4.14. Заработную плату за отпуск и проезд к месту его использования выплачивать не позже, чем за три дня до его начала.

4.15. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.16. В случае невозможности выполнения работником своих прямых обязанностей по метеоусловиям и другим, не зависящим от него причинам, оплату производить в полном размере при нахождении работника на своём рабочем месте и выполнении работы, связанной с должностными обязанностями.

4.17. В случае организации и проведения профсоюзным комитетом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора, работодатель сохраняет за работником место работы и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ. Работодателем могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке, но не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены трудовым законодательством (в соответствии со ст.414 ТК РФ).

4.18. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные законодательством, производить только с письменного согласия работника.

4.19. По письменному заявлению работника, не позже трех дней со дня подачи заявления, выдавать работнику копии приказов, напрямую связанных с работой, в том числе о приеме на работу и переводах на другую работу, об

увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и др.

4.20. Утверждать Правила внутреннего трудового распорядка организации по согласованию с профсоюзным комитетом и оформлять их приложением к настоящему коллективному договору.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников регулируется Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

5.1.3. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю.

5.1.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.1.4. Оплата труда педагогических и других категорий работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.1.5. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по согласованию с профкомом согласно ст. 113 Трудового Кодекса РФ. Работа в выходной день компенсируется по согласованию с каждым работником предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме, но не менее чем в двойном размере, что фиксируется в приказе.

К работе в выходные и праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч.2 ст.113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по

письменному распоряжению работодателя (ч.6 ст.113 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере, что фиксируется в приказе (ст. 153 ТК РФ).

5.2. В соответствии с ч.4 ст.99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

На основании статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства РФ от 11 декабря 2002 г № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств Федерального бюджета» администрация образовательной организации и первичная профсоюзная организация установили следующий перечень работников, которым в качестве компенсации за привлечение по распоряжению администрации к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее:

Дополнительный оплачиваемый отпуск с ненормированным рабочим днем может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками по приказу директора школы.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

Наименование должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (календарные дни)
Заместитель директора	10 календарных дней
Главный бухгалтер	10 календарных дней
Бухгалтер , , экономист	8 календарных дней
бухгалтер- кассир	6 календарных дней
Делопроизводитель	6 календарных дней
Повар	5 календарных дней
Заведующий складом	5 календарных дней
Социальный педагог	6 календарных дней
Администратор вычислительных сетей	7 календарных дней

5.3. Сменность работы определяется графиком, утверждённым работодателем по согласованию с профкомом. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.3.1. Разделение рабочего дня на части возможно только с согласия работника.

5.4. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст.114,115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков.

5.4.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.4.2. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доводится до сведения всех работников.

5.4.3. Разделение отпуска, предоставления отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска производится по письменному заявлению работника по согласованию с работодателем.

5.4.4. Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей, в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5.5. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час всем работникам, кроме тех, которые приняты специально для работы в ночное время.

5.6. Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее трёх дней календарных дней. Список работников этих категорий и установление количества дней отпуска согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к данному коллективному договору.

5.7. Разделение рабочего дня на части производится работодателем на

основании приказа (распоряжения), принятого по согласованию с профкомом. Рабочий день может быть разделен на части при условии, что общая продолжительность рабочего времени не превышает установленную продолжительность ежедневной работы.

5.8. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.8.1. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребёнка, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;

5.9. Педагогическим работникам один раз в 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», утвержденном соответствующими органами власти и профсоюзными органами.

При наличии финансовых средств данный отпуск может оплачиваться.

5.10. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.

6. Стороны пришли к согласию, что работодатель гарантирует:

6.1. Педагогическим работникам, в том числе лицам, работающим по совместительству, ежемесячно выплачивать денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

6.2. Матерям (отцам), имеющим на своём иждивении детей-инвалидов, предоставляются 4 оплачиваемых дня в месяц. Указанные дни не накапливаются и не присоединяются к очередному отпуску.

6.3. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 12 рабочих дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух или более детей отпуск для указанной цели предоставлять один раз для каждого ребенка.

6.4. Устанавливать руководителям методических объединений ежемесячную доплату в размере не ниже 1000 рублей.

6.5. Педагогическая нагрузка учителей-женщин, находящихся в отпуске в связи с рождением ребёнка, может изменяться только на тех условиях, что и у работающих педагогов. Упомянутые учителя тарифицируются ежегодно.

6.6. При выходе впервые на пенсию с одновременным увольнением работника, проработавшего в учреждениях образования Камчатского края не менее 20 лет, выплачивать единовременное пособие в размере не ниже 12 должностных окладов последнего места работы, не менее 15 лет- 8 должностных окладов в соответствии с постановлением Губернатора Камчатского края; руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, проработавшим в не менее 15 лет- до 2, 5 должностных окладов, проработавшим не менее 20 лет-5 должностных окладов.

6.7. Работникам, получившим увечье на производстве, помимо предусмотренных законом компенсационных выплат, по личному заявлению оказывать материальную помощь с учетом финансовых возможностей учреждения.

6.8. Оплачивать командировочные расходы работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка.

6.9. Предоставление оплачиваемого один раз в два года за счёт средств учредителя проезда к месту использования отпуска и обратно, а также оплату стоимости провоза одного места багажа весом до 30 кг. включающего норму бесплатного провоза багажа, установленную авиапредприятием.

6.10. Оплата стоимости проезда работника к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём. Если работник проводит время своего отпуска в нескольких местах отдыха, то ему возмещаются расходы по проезду только до одного избранного им места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путём.

6.10.1. При проведении отпуска в зарубежных странах оплата фактических расходов по проезду работника к месту проведения отпуска и обратно должна производиться до пункта пропуска через государственную границу РФ, где осуществляется пограничный, а при необходимости, и другие виды контроля.

6.10.2. Оплата стоимости билета по проезду работника к месту проведения отпуска и обратно включает сборы за стоимость бланка билета, сборы за услуги, взимаемые при приобретении билетов, услуги обязательного страхования пассажиров.

6.10.3. Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, в том числе детям, находящимся под опекой и попечительством работника

фактически проживающим с ним) независимо от времени использования отпуска.

6.10.4. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчёт производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

6.10.5. При непредставлении билетов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём.

6.10.6. Компенсация стоимости проезда является целевой выплатой и не суммируется в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

При этом неиспользованная своевременно льгота по оплате проезда в отпуск и провоза багажа не пропадает, но срок её предоставления сдвигается на период, прошедший с момента наступления указанного права до момента реализации этого права.

6.11. Работнику организации и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчёта не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным и водным транспортом в соответствии со ст.326 ТК РФ.

6.12. Направлять собственные средства (при их наличии), в том числе за счет экономии фонда оплаты труда и привлечения внебюджетных средств, на нужды образовательного учреждения и дополнительные меры социальной поддержки работников.

7. ОХРАНА ТРУДА, СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛЬЁМ.

7.1 .Работодатель:

-разрабатывает и утверждает порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждений;

-производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников учреждения (ф. 19-ТИ), разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению. Результаты анализа производственного травматизма доводит до сведения трудового коллектива;

-осуществляет обучение и аттестацию в знании норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно Трудовому кодексу РФ, федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.2.Работодатель гарантирует:

7.2.1.Обеспечение безопасных и здоровых условий труда,

нормальных производственно-бытовых условий для работников и учащихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда, предоставление помещений для питания и отдыха.

7.2.2. Проведение проверок санитарно-гигиенических условий учебных, производственных и социально-бытовых помещений и их соответствия установленным нормам.

7.2.3. Прохождение всех обязательных профилактических медицинских осмотров и обследований работниками в соответствии с законодательством РФ об охране здоровья граждан за счет средств учредителя.

7.2.4. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда или обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр по вине работодателя, ему производится оплата за время отстранения от работы как простой не по вине работника в размере не ниже 2/3 средней заработной платы в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

7.2.5. Предоставление уполномоченным доверенным лицам профсоюзного комитета по контролю за состоянием и условиями охраны труда оплачиваемых дней для выполнения функциональных обязанностей.

7.2.6. Осуществление за счет средств учреждения обучения и аттестации в знании норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно Трудовому кодексу РФ и ст. 75 Закона РФ «Об охране окружающей природной среды».

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Способствовать избранию уполномоченных доверенных лиц по социальному страхованию, охране труда, организовывать их обучение не реже чем один раз в три года.

7.3.2. Осуществлять контроль за состоянием условий охраны труда, анализ состояния производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

7.4. Осуществлять взаимодействие с Государственной инспекцией труда Камчатского края по вопросам соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, уполномоченные доверенные лица по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

7.5. Работодатель и Профком совместно:

- организуют и проводят оздоровительные мероприятия среди работников организации и членов их семей;
- добиваются выделения квартир для работников, состоящих в очереди на получение жилья или улучшение условий проживания;
- создают комиссию по охране труда для обеспечения требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах проведенных

проверок.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым Кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», другими законами РФ, Камчатского края, Генеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Краевым трёхсторонним Соглашением между Правительством Камчатского края, Федерацией профсоюзов Камчатки и Объединением работодателей Камчатского края на 2017 год, Региональным Отраслевым тарифным соглашением, иными соглашениями, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель в соответствии с законодательством РФ обязан:

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;
- предоставлять профсоюзному комитету бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного комитета и для проведения собраний работников, а также в бесплатное пользование имеющиеся транспортные средства и средства связи;
- предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и интересы членов профсоюза;

8.3. Работодатель признаёт гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, а именно:

8.3.1. Работники - члены профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председатель профкома и его заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа - Камчатского крайкома Профсоюза работников народного образования и науки.

8.3.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе администрации согласовывается с профсоюзным комитетом кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.3.3. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзного комитета - с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, председателя профсоюзной организации и его заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа - Камчатского крайкома Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

8.3.4. Увольнение председателя и его заместителей по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия Камчатского крайкома Профсоюза работников народного образования и науки РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев предусмотренных федеральным законодательством

8.3.5. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные профсоюзом по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной

организации в создаваемых совместно с работодателями комиссиях освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов конференций, собраний, заседаний, созываемых вышестоящим профсоюзным органом.

8.4. Работодатель признает независимость профсоюза, не вмешиваются в практическую деятельность профсоюзной организации.

8.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

8.6. Стороны совместно принимают решение о присвоении Почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.7. Работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.8. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документов, размещения информации, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные правовые документы.

8.9. Стороны договорились, что:

- индивидуальные трудовые споры рассматриваются Комиссией по трудовым спорам, образованной из равного числа представителей администрации и профсоюзной организации;
- при возникновении коллективных трудовых споров профсоюз является полномочным представителем работников и несет ответственность за незаконные забастовки согласно законодательства РФ;
- 8.10. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
 - разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - система оплаты и стимулирования (ст.135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст.130 ТК РФ);
 - утверждение формы расчётного листка (ст. 136 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);
 - снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его

применения (ст.193.194 ТК РФ);

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

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

9.1. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

9.2. Настоящий коллективный договор открыт для присоединения к нему работников, не делегировавших ранее полномочий профкому в его заключении.

9.3. Работодатель знакомит вновь поступающих работников с текстом настоящего коллективного договора и содействует его реализации.

9.4. Коллективный договор вступает в силу с « 20 » ноября 2017 г. и действителен до «20» июня 2020г. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок до трёх лет.

9.5. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации. Представители сторон вправе привлекать к ответственности другую сторону за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление информации, необходимой для ведения переговоров, осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, а также за нарушение или невыполнение коллективного договора согласно ст. 54 и 55 Трудового Кодекса РФ.

9.6. В течение семи дней со дня подписания работодатель обязан направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития и труда администрации Камчатского края (ст.50 ТК). 9.7. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора не реже одного раза в год.

9.8. Отчет о выполнении настоящего договора рассматривается на совместном заседании администрации и профкома МБОУ «БСОШ» не реже 1 раза в год и доводится до сведения всех работников на общем собрании коллектива.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575815

Владелец Логунов Борис Алексеевич

Действителен с 03.06.2021 по 03.06.2022