

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Тыловайская средняя общеобразовательная школа»

Представитель работников

Председатель профсоюзной
организации
МБОУ «Тыловайская СОШ»
Касс О.Л. Казакова
«25» 04 2023 г.

Работодатель

Директор
МБОУ «Тыловайская СОШ»
Удк Н.Л. Коробова
«28» 04 2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023-2026 годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 3
«07» апреля 2023 г.

Проведена уведомительная регистрация
в филиале Республиканского ЦЗН
«ЦЗН Дебёсского района»

Рег. карточка № 05 04 2023 г.

Исхитар Иван С. В. Вершнев



с. Тыловай, 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Тыловайская средняя общеобразовательная школа», заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищённости работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

а) работники организации, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (или иных представителей, избранных работниками);

б) работодатель организации, в лице директора школы.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации, на работодателя и его представителей.

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до заключения нового Коллективного договора, который корректируется и утверждается ежегодно на собрании трудового коллектива.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (работодателем).

1.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом для заключения (ст. 44 ТК РФ).

1.10. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению Коллективного договора.

2. Приём на работу, переводы, перемещения, существенные изменения условий труда, увольнение

2.1. Стороны пришли к соглашению, что:

2.1.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

2.1.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных частью 3 статей 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В нём указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, заключённый на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключённым на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.1.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме этого к существенным условиям относятся:

- объём учебной нагрузки и другой работы,
- нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в сельской местности.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором и соглашениями.

2.1.4. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.1.5. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст.72 ТК РФ).

2.1.6. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляется в случае и в порядке, предусмотренном статьёй 74 Трудового кодекса Российской Федерации. Если замещение отсутствующего учителя производится другим педагогом без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие.

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

2.1.8. По инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменения сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т.д.) при продолжении работы без изменения его трудовых функций (ст. 74 ТК РФ).

2.1.9. О введении указанных изменений работник, должен быть уведомлён работодателем в письменном форме не менее чем за два месяца (ч. 3 ст. 74, 162 ТК РФ).

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

2.1.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.1.11. Работодатель в письменной форме уведомляет профсоюзный выборный орган не позднее, чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

2.1.12. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.1.13. В дополнении к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ст. 179 ТК РФ), такое право закрепляется за работниками, которым осталось до выхода на пенсию по возрасту и до выслуги не более двух лет, за работниками, которые имеют несовершеннолетних детей и имеющих большой стаж работы в данном учебном учреждении.

2.1.14. Профсоюзная организация осуществляет совместно с работодателем содействие в поисках работы лицам, являющихся членами профсоюза, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения или сокращением численности или штата работников (дать рекомендации и т.д.).

3. Режим рабочего времени и времени отдыха

3.1. Стороны Коллективного договора пришли к соглашению, что:

3.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников школы, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учётом мнения профсоюзного выборного органа и принятыми на общем собрании работников.

3.1.2. Учебным расписанием для педагогических работников, утверждённым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

3.1.3. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего распорядка (ст. 100 ТК РФ).

3.1.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается на основании приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 г № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.5. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 25 часов в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае

проведения в этот день общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

3.1.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы. В непрерывно действующих учреждениях переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленных для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

3.1.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

а) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

б) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

в) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 114 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.2. Утверждать график отпусков с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

3.2.3. Извещать работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала под роспись с указанием даты извещения.

3.2.4. Переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

3.2.5. Разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником, отзыв работника из отпуска производить только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

3.2.6. В соответствии со статьями 101, 116, 119 Трудового кодекса Российской Федерации отдельным категориям работников предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.2.7. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней по его желанию. По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно либо по частям (ст. 263 ТК РФ), в соответствии со статьёй 128 Трудового кодекса Российской Федерации на основании письменного заявления работника.

3.2.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в) родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

е) в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

3.2.9. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года. Порядок и условия данного отпуска определяются Уставом образовательного учреждения.

3.2.10. Предоставлять трёхдневный отпуск с сохранением заработной платы работникам, сдавшим нормы ГТО на золотой или серебряный значок.

3.2.11. Предоставлять работникам, проходившим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, два оплачиваемых дня после каждой прививки (компонента). Оплачиваемые выходные дни должны предоставляться по заявлению работника с приложением копии документа, подтверждающего введение вакцины (основание – дополнительное соглашение № 2 к Соглашению между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 гг.).

4. Оплата труда

4.1. Обязательства работодателя:

4.1.1. Устанавливать размеры тарифных ставок и окладов работников в соответствии с разрядами Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы.

4.1.2. Устанавливать системы и формы оплаты труда, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

4.1.3. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса Российской Федерации в дни, установленные данным Коллективным договором (аванс - 25 числа каждого месяца, заработная плата - 10 числа каждого месяца).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.4. Извещать каждого работника через расчётные листки, утверждённые с учётом мнения выборного профсоюзного органа, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.5. Утверждать штатное расписание и тарификацию с учётом мнения выборного профсоюзного органа, в тарификационную комиссию включать представителя выборного профсоюзного органа.

4.1.6. Устанавливать доплаты в соответствии с «Положением о стимулирующих выплатах» и «Положением о компенсационных выплатах», которое утверждается с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

4.1.7. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовках из-за невыполнения Коллективного договора, заработную плату в полном размере.

4.1.8. Направлять экономию средств фонда оплаты труда на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и обучающихся.

4.1.9. Два раз в год информировать работников на общем собрании о расходовании средств фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств.

4.1.10. Производить оплату работникам за период приостановки их работы как за простой по вине работодателя в размере не менее двух третей заработной платы работника.

4.1.11. Оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклад) согласно статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

5.1. Стороны пришли к соглашению, что:

5.1.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

5.1.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

5.1.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом выборного профсоюзного органа на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объёме, предусмотренных статьями 173, 174, 175, 177 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.2. Заключать дополнительные договоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривать перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций (ст. 197, 173, 174, 175 ТК РФ).

5.2.3. Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации. В случае если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.2.4. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

5.2.5. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

6. Улучшение условий охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.1.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда.

6.1.3. Выделять средства на работу по охране труда.

6.1.4. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профсоюзного выборного органа и комиссии по охране труда.

6.1.5. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

6.1.6. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

6.1.7. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей

6.1.8. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.1.9. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 г. № 125.

6.1.10. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.1.11. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учёт согласно главы 36 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.12. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, предусмотренные Коллективным и трудовым договорами.

6.1.13. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учётом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Стороны пришли к соглашению, что:

6.2.1. Все работники учреждения, в том числе её руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (ст. 225 ТК РФ).

6.2.2. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

6.2.3. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр.

6.2.4. В учреждении создана комиссия по охране труда. На общем собрании трудового коллектива ежегодно утверждать план работы комиссии и заслушивать отчёт о работе за предыдущий период (ст. 218 ТК РФ).

6.2.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

а) возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК);

б) не обеспечения его средствами индивидуальной защиты. Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечёт за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

6.2.6. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с профсоюзным выборным органом.

7. Охрана здоровья, медицинское обслуживание

7.1. Обязательства работодателя:

7.1.1. Обеспечивает бесплатный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья, для работы в образовательном учреждении, а также периодические медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ).

7.1.2. Предоставляет транспорт для проведения медицинских осмотров работников из отдаленных учреждений образования в районной больнице.

7.1.3. Оборудует комнату для отдыха педагогических и технических работников школы (дошкольного учреждения, учреждения дополнительного образования).

7.1.4. Ведёт учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работающих, и их детей; по решению комиссии по социальному страхованию приобретает путёвки на лечение и отдых. Один раз в полгода информирует коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.1.5. Ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

7.2. Обязательства профсоюзной организации:

7.2.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, вносить предложения

в соответствующие органы государственной и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников.

7.2.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе судебных и государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

7.2.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников.

7.2.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

7.2.5. Организовывать оздоровительные мероприятия для членов профсоюза.

7.2.6. Проводить организаторскую работу по оздоровлению детей работников.

7.2.7. Осуществлять контроль над соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

7.2.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

7.2.9. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

8. Обеспечение деятельности профсоюза

8.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

8.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель принимает решения с учётом мнения выборного профсоюзного органа. В соответствии со статьёй 82 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности или штата по определенным основаниям производится с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

8.4. На основании собрания работников, не являющихся членами профсоюза (общего собрания работающих, где профсоюзная организация объединяет менее половины работников), профсоюзный комитет является представительным органом всех работников. Все полномочия, предоставленные Трудовым кодексом представительному органу работников, передаются профсоюзному комитету (ст. 30, 31 ТК РФ).

8.5. Профсоюзному комитету предоставляется безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно-массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

8.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляются на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт профсоюзного органа в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств недопустима. За задержку перечисления членских профсоюзных взносов наступает ответственность в соответствии со статьёй 395 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 377 ТК РФ). По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляются средства на счёт профсоюзной организации в размере 1% заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

8.7. Председателю профсоюзной организации за счёт средств профсоюза школы производится ежемесячная оплата в размере 200,00 руб. (ст. 377 ТК РФ).

8.8. Председателю, членам профсоюзного комитета сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаниях выборных органов, семинарах, совещаниях. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа. Работодатель не вправе препятствовать участию в мероприятиях, проводимых профсоюзом (ст. 377 ТК РФ).

8.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьёй 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.10. Профсоюзному комитету предоставляется информация, касающаяся всех сторон деятельности школы.

8.11. Представитель профсоюзной организации входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда.

8.12. С учётом мнения профсоюзного комитета рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по пунктам 2, 3, подпункта «б» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- привлечение к сверхурочным работам согласно статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации;
- разделение рабочего времени на части согласно статьи 105 Трудового кодекса Российской Федерации;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни согласно статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации;
- очередность предоставления отпусков согласно статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации;
- локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда согласно статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
- установление неполного рабочего времени согласно статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации;

- применение систем нормирования труда согласно статьи 160 Трудового кодекса Российской Федерации;

- при угрозе массовых увольнений принимаются необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом, иными федеральными законами, Коллективным договором, соглашением согласно статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Контроль за выполнением Коллективного договора Заключение

9.1. Стороны договорились, что Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Стороны Коллективного договора (работодатель и профсоюзная организация) доводят текст настоящего Коллективного договора до сведения работников учреждения, на общем собрании работающих в течение одного месяца со дня его подписания.

9.3. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению Коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

9.4. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляют обе стороны (работодатель и выборный профсоюзный орган).

Отчёт о выполнении Коллективного договора проводится сторонами на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

9.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора, все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

9.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную статьёй 55 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.9. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового Коллективного договора.

Работодатель

Директор школы

_____ Н.Л. Коробова

Представитель работников

Председатель профсоюзной
Организации

_____ О.Л. Казакова

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Тыловайская средняя общеобразовательная школа»**

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА

19 сентября 2022 года

№ 1

с. Тыловой

заседания профсоюзного комитета

Председатель: Е.Н. Хохрякова

Секретарь: О.А. Хохрякова

Присутствовало: 5 человек

Повестка дня:

1. О выборах председателя профсоюзной организации

1. СЛУШАЛИ

Е.Н. Хохрякову, члена профсоюзного комитета – Сказала, что нужно выбрать председателя профсоюзной организации. Предложила кандидатуру Казаковой О.Л.

РЕШИЛИ

1.1. Избрать председателем профсоюзной организации МБОУ «Тыловайская СОШ» Казакову О.Л.

1.2. Наделить Казакову О.Л. полномочиями по ведению коллективных переговоров, разработке проекта Коллективного договора и заключению Коллективного договора.

ГОЛОСОВАЛИ

«за» - 4 человека, «против» - 0 человек, «воздержались» - 0 человек

Председатель Хохрякова Е.Н.

Секретарь Хохрякова О.А.

Директор МБОУ «Тыловайская СОШ»

Н.Л. Коробова