

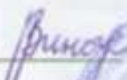
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения
Савинской средней общеобразовательной школы
Пермского муниципального района Пермского края
на 2014-2016 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
МОУ Савинской СОШ « 31 » _марта_ 2014 года

От работодателя:

Директор учреждения


 Н.П.Виноградова/

М.П.



От работников:

Лицо, уполномоченное представлять
интересы работников трудового коллектива

 / Корепанова Г.А./

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду администрации Пермского муниципального района

16 апреля 2014 года, регистрационный № 265

начальник органа по труду,
инспектор по охране труда
и по обеспечению безопасности
государственного района



16 апреля 2014 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении Савинской средней общеобразовательной школе Пермского муниципального района Пермского края.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора школы Виноградовой Наталии Петровны,

- работники учреждения, в лице представителя, от органа уполномоченного представлять интересы членов трудового коллектива.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей);

1.7. Работодатель обязан ознакомить с текстом коллективного договора всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих на работу.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и назначением другого.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

II. Трудовые отношения и обеспечение занятости работников.

2.1. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

- издание приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы, исключая выходные дни);

- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным.

2.2. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем 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. 72 ТК РФ)

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ)

2.4. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

2.5. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий: исключение дискриминации женщин при приеме на работу по возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст. 64 ТК РФ, Концепция политики ФНПР от 29.09.2001г)

2.6. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. В случае отказа в подписании законного дисциплинарного взыскания, вопрос передается для рассмотрения в комиссию по трудовым спорам.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ)

2.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде или в виде служебной записки.

2.8. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ (ст. 81 ТК РФ)

1. ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90 ФЗ);

2. сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90 ФЗ);

3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90 ФЗ);

4. смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а. прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90 ФЗ);

б. появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. "б" в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90 ФЗ);

в. разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90 ФЗ);

г. совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90 ФЗ);

д. установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90 ФЗ);

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих

доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) утратил силу;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.9. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.10. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации аттестационной квалификационной комиссией.

2.11. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом органа уполномоченного представлять интересы членов трудового коллектива не позднее, чем за три месяца до соответствующих мероприятий. Массовым увольнением является высвобождение 10 % и более от общего числа работников.

2.12. Помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет.
- проработавшие в школе свыше 10 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

2.13. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателей, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

2.14. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.15. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников представители работников предупреждаются в письменной форме не менее чем за 2 месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.16. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

2.17. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации учреждения (ст. 180 ТК РФ).

2.18. В случае появления возможности принять новых работников, преимущественным правом на заключение нового трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

2.19. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- Первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
- Возможность перемещения работников внутри образовательного учреждения;
- Приостановление найма новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации.
- Снижение нагрузки работников идёт через, предупреждение их в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.
-

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путём перечисления на пластиковую карту Сбербанка или получения наличными. Днями выплаты заработной платы являются: 7-9 и 20-21 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.2. Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, заработной платы административно – хозяйственного персонала (АУП), прочих специалистов, заработной платы работников рабочих профессий. Заработная плата устанавливается с учётом государственных гарантий по оплате труда, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера и исчисляется в соответствии с действующим законодательством.

Работникам устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с Положением о компенсационных выплатах:

- 15% - уральский коэффициент;
- соответствующий % - за вредные условия труда (по результатам специальной оценки условий труда, рабочих мест, согласно ФЗ № 426 от 01. 01. 2014);
- доплата до МРОТ;
- доплата за работу в ночное время;
- доплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- иные выплаты компенсационного характера.

3.3. Месячная зарплата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.4. Оплата труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой и стимулирующей частей.

3.5. Базовая часть заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее БЧЗПп) рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧЗПп} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{А} + \text{Кстаж} + \text{Н})) + \text{Кр} + \text{Мо}, \text{ где}$$

Сан – расчётная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется по следующей формуле:

$$\text{Сан} = \text{С} / (\text{Ч} \times \text{Кнед} \times \text{Сн}), \text{ где}$$

С – базовая сумма заработной платы учителя, утверждённая Постановлением администрации Пермского муниципального района. Индексация базовой суммы производится в установленном законодательством порядке;

Ч – количество часов в неделю;

Кнед – среднее количество недель в месяце (4,345);

Сн – нормативная наполняемость класса: в общеобразовательных учреждениях сельской местности - 15 человек, в специальных коррекционных классах – 12 человек;

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе;

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчёте заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается полная численность учащихся класса, без деления его по группам.

Чу – количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н – доплаты за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или Российской Федерации;

Кр – доплата за классное руководство;

Мо – доплата за руководство методическим объединением.

3.6. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты за результаты образовательной деятельности устанавливается в зависимости от показателя оценки результативности труда педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части оплаты труда педагогических работников (приложение 1). Кроме ежемесячной стимулирующей выплаты работникам устанавливаются бонусные разовые стимулирующие выплаты.

3.7. Премияльные выплаты выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда и распределяются для педагогических работников, с участием выборного органа – комиссии по распределению, в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение 2). По административно-хозяйственному персоналу - премияльные выплаты назначаются лично директором школы.

3.8. Распределение стимулирующих выплат педагогическим работникам производится по согласованию с Управляющим советом учреждения на основании представления руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа – комиссии по распределению стимулирующих выплат. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогических работников. Стимулирующие выплаты административного персонала устанавливаются директором школы в пределах фонда стимулирования административно-управленческого персонала. Стимулирующая часть ФОТ школы составляет 30 % от всей суммы ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ распределяется на стимулирование педагогических работников – 70%, и стимулирование АУП – 30 %.

3.9. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при увеличении стажа работы.

3.10. Вознаграждение учителям предметникам за выполнение функций классного руководителя входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

3.11. Оплата очередного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за один день до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

3.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

3.13. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

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

3.15. В день увольнения производится выплата всех сумм, причитающихся работнику, с учётом срока двух недельной отработки.

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

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

О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда работодатель обязан извещать работников не позднее, чем за два месяца.

3.18. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработная плата сохраняется в полном размере.

3.19. Фонд оплаты труда формируется на основании штатных нормативов и тарификации, проведенной в соответствии с реализуемыми учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов РФ по вопросам оплаты труда.

3.20. Условия оплаты труда в образовательном учреждении подробно регламентируются Положением об оплате труда работников МОУ Савинской СОШ

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется *правилами внутреннего трудового распорядка* учреждения (Приложение 3), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учётом мнения органа уполномоченного представлять интересы членов трудового коллектива (ст. 190 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом.

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

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.4. Работнику может быть установлен режим неполной рабочей недели или неполного рабочего дня в случаях:

- по соглашению сторон;

- по заявлению беременной женщины, родителя (законного представителя), имеющего ребёнка до 14 лет (ребёнка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. В исключительных случаях работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам, которые производятся только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом ограничений и гарантий, установленных статьей 99 ТК РФ в отношении работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

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

4.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере в порядке установленном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (заместителям руководителя, руководителю и т. д.) устанавливается руководителем учреждения при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.9 настоящего раздела.

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

Руководитель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год до их ухода в очередной отпуск.

4.9. 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 (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

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

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

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

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

передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.11. Дежурство педагогических работников по учреждению на основании Положения о дежурстве и в соответствии с графиками дежурств должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.12. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебные нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается руководителем учреждения.

Для педагогических работников в каникулярное время может быть установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

4.13. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

4.14. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.15. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

В график отпусков могут быть внесены изменения, с которыми работодатель знакомит работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

Работник обязан написать заявление о предоставлении отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

4.16. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

4.17. Общим выходным днём является воскресенье, второй выходной день – суббота, который устанавливается только при 5-дневной учебной неделе с сохранением 36-часовой рабочей недели при условии, что педагогический работник вырабатывает установленную норму рабочего времени за 5 дней.

4.18. Время перерыва для отдыха и питания для работников учреждения, работающих по нормированному рабочему времени, устанавливается с 12.00 до 13.00. Для педагогических работников, непосредственно занятых образовательным процессом, время отдыха и питания устанавливается в свободное от уроков время (в окна между уроками) или после уроков в зависимости от расписания занятий.

4.19. График дежурства педагогических работников по учреждению, график сменности занятий устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.20. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск к основному оплачиваемому отпуску:

- за работу в режиме ненормированного рабочего дня в соответствии со ст. 119 ТК РФ – не менее 3 календарных дней, для водителя школьного автобуса – 12 дней.

4.21. Работникам учреждения по их заявлениям предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями статьи 128 Трудового кодекса РФ.

4.22. По заявлению работника предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работодателя и работника время (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;

- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- при рождении ребенка – до 5 календарных дней;
- при бракосочетании – до 5 календарных дней;
- при похоронах близких родственников (детей, родителей, супруга, родителей супруга) – до 5 календарных дней;
- при бракосочетании детей – 3 календарных дня;
- на проводы детей в армию – 2 календарных дня;
- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, или детей-инвалидов в возрасте до 16 лет - до 14 календарных дней в году;
- членам, органа уполномоченного представлять интересы членов трудового коллектива -1 календарный день;
- при юбилее, если он приходится на рабочий день - 1 календарный день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;
- председателю Совета трудового коллектива за общественную работу – до 3 календарных дней;

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5. Работодатель обязуется:

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Распространить гарантии и компенсации ст.ст.173-177 ТК РФ на работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, и на работников, получающих второе высшее образование.

5.2. Продлить до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случае истечения срока ее действия в случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком;
- отпуска до одного года в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ "Об образовании".

Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока действия - продлить на 1 год. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось менее 1 года, сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию до наступления пенсионного возраста.

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

VI. Охрана труда и здоровья

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

6.3. Руководитель обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, работников учреждения в соответствии с Законодательством РФ.

6.4. Руководитель или лицо, им уполномоченное, проводит обучение и инструктаж работников учреждения и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало учебного года с отметкой в журнале инструктажей.

6.5. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- Выдавать бесплатно спецодежду и средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников учреждения образования.
- Обеспечить прохождение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников,
- Рассматривать заключение комиссии по расследованию несчастного случая о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.
- Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая на производстве).

6.6. Администрация школы по каждому несчастному случаю на производстве назначает комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта Н-1;

6.7. В случае невыполнения должностными лицами нормативных требований, установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работ до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и орган, уполномоченный представлять интересы членов трудового коллектива. Отказ от работы не влечет за собой ответственности работника. За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.8. Обеспечить гарантией право работника на охрану труда, предусмотренные Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ», Трудовым Кодексом РФ.

VII. Механизм защиты трудовых прав работающих.

7.1. Орган уполномоченный представлять интересы членов трудового коллектива признаётся единственным выборным органом, представляющим интересы работников перед работодателем действует согласно Положению об Органе уполномоченном представлять интересы членов трудового коллектива (Приложение 4).

7.2. Взаимодействие руководителя с Органом уполномоченным представлять интересы членов трудового коллектива осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения;
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение Органа уполномоченного представлять интересы членов трудового коллектива не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание. Согласно Положению о собрании трудового коллектива (приложение 5), решение принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.3. С учетом мнения трудового коллектива производится:

- установление системы оплаты труда работников;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

7.4. С учетом мотивированного мнения трудового коллектива производится расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава образовательного учреждения;

Расторжение трудового договора с работниками без согласования с Органом уполномоченным представлять интересы членов трудового коллектива производится по следующим основаниям :

- неоднократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности
 - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

7.5. По согласованию с Органом уполномоченным представлять интересы членов трудового коллектива производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;

7.6. С согласия Органа уполномоченного представлять интересы членов трудового коллектива производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников;

7.7. С согласия вышестоящего выборного органа производится увольнение работников;

7.8. Члены Органа уполномоченного представлять интересы членов трудового коллектива, включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда.

VIII. Обязательства защиты трудовых прав работающих.

8. Орган уполномоченный представлять интересы членов трудового коллектива обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права. Ведение споров осуществляется в соответствии с Положением о Комиссии по трудовым спорам (Приложение 6).

8.2. Участвовать в разработке плана финансово-хозяйственной деятельности школы

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении им квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

8.6. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.8. Участвовать в работе по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

8.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

8.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

8.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

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

8.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.16. Совместно с директором школы организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддержание чистоты и порядка в школе, на прилегающей территории, сохранение материальной базы школы, создание комфортных условий для деятельности работников и обучающихся (в том числе организации горячего питания), нормального морально-психологического климата в школе и др.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

9. Стороны договорились, что:

9.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

9.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст.55 ТК РФ.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

X. Управление Автономным общеобразовательным учреждением.

Сотрудники автономного общеобразовательного учреждения имеют право:

-участвовать в управлении Автономным учреждением в порядке, определяемом его Уставом;

-избирать и быть избранным в Управляющий совет Автономного учреждения и другие выборные органы, участвовать в обсуждении и решении вопросов деятельности учреждения, в том числе через органы самоуправления и общественные организации;

-на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

-на отдых, обеспечиваемый ограничением продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных и праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков;

-защищать свою профессиональную честь и достоинство;

-получать необходимое организационное, учебно-методическое, материально-техническое обеспечение своей профессиональной деятельности, бесплатно пользоваться библиотеками, информационными ресурсами, учебными, учебно-методическими, социально-бытовыми услугами в соответствии с Уставом и (или) коллективным договором;

-на оплату труда в соответствии с квалификацией, определяемой каждому персонально по результатам аттестации (тарификации для рабочих), и объемом выполняемой работы (учебной нагрузкой, количеством обучаемых в учебных группах и тому подобное) согласно тарификации предварительной и окончательной;

-на поощрение в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Положением о распределении стимулирующих выплат, за достижения в труде и общественной жизни;

-на получение надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда согласно Положению о стимулирующих выплатах

Педагогические работники Автономного учреждения имеют вышеперечисленные права, а также:

-на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний учащихся;

-на повышение своей квалификации не реже, чем один раз в 5 лет;

-на аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию;

-на пользование льготами, установленными действующим законодательством;

-на проведение дисциплинарного расследования в соответствии с действующим законодательством;

-на длительный отпуск не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы, порядок и условия которого определяются в коллективном договоре;

-на учебную нагрузку в пределах имеющихся учебных часов по предмету и в соответствии с условиями трудового договора;

-на льготное пенсионное обеспечение;

-участвовать в научно-экспериментальной и исследовательской работе Автономного учреждения;

-распространять свой педагогический опыт, получивший научное обоснование;

-на все социальные гарантии и льготы, предусмотренные для педагогических работников, в том числе на удлиненный оплачиваемый отпуск, на получение пенсии за выслугу лет, а также дополнительные льготы, предоставляемые в регионе педагогическим работникам.

Органами управления Автономного учреждения являются Наблюдательный совет Автономного учреждения и директор Автономного учреждения.

7.4. Наблюдательный совет Автономного учреждения:

7.4.1. В Автономном учреждении создается Наблюдательный совет в составе 5 (пяти)-7 (семи) членов. В состав наблюдательного совета входят: 1(2) представитель Учредителя, 1(2) представитель Собственника, 2 представителя общественности, в том числе имеющие заслуги и достижения в сфере деятельности Учреждения, 1(2) представитель работников Учреждения.

7.4.2. Члены наблюдательного совета назначаются по решению Учредителя сроком на 3 (три) года.

7.4.3. Одно и то же лицо может быть членом наблюдательного совета неограниченное количество раз.

7.4.4. Руководитель Автономного учреждения и его заместители не могут быть членами наблюдательного совета Автономного учреждения. Руководитель Автономного учреждения участвует в заседаниях наблюдательного совета Автономного учреждения с правом совещательного голоса.

7.4.5. Члены наблюдательного совета исполняют свои обязанности безвозмездно.

7.1.6. Полномочия, структура, порядок формирования и порядок деятельности наблюдательного совета устанавливаются локальным актом Учреждения – Положением о наблюдательном совете (приложение 7).

7.1.7. Полномочия члена наблюдательного совета могут быть прекращены досрочно: по его личной просьбе; в случае невозможности исполнения им своих обязанностей по состоянию здоровья или по причине его отсутствия в месте нахождения Автономного учреждения в течение четырех месяцев; в случае привлечения его к уголовной ответственности.

Полномочия члена наблюдательного совета, являющегося представителем государственного органа или органа местного самоуправления и состоящего с этим органом в трудовых отношениях, могут быть также прекращены досрочно в случаях:

прекращения трудовых отношений;

по представлению указанного государственного органа или органа местного самоуправления.

7.1.8. Наблюдательный совет Автономного учреждения рассматривает:

проект плана финансово-хозяйственной деятельности Автономного учреждения;

вопросы проведения аудита годовой бухгалтерской отчетности Автономного учреждения и утверждения аудиторской организации;

предложения Учредителя или руководителя Автономного учреждения о внесении изменений в Устав Автономного учреждения;

предложения Учредителя или руководителя Автономного учреждения о создании и ликвидации филиалов Автономного учреждения, об открытии и о закрытии его представительств;

предложения Учредителя или руководителя Автономного учреждения о реорганизации Автономного учреждения или о его ликвидации;

предложения Учредителя или руководителя Автономного учреждения об изъятии имущества, закрепленного за Автономным учреждением на праве оперативного управления;

предложения руководителя Автономного учреждения об участии Автономного учреждения в качестве учредителя или участника в других юридических лицах, в том числе о внесении денежных средств и иного имущества в уставный (складочный) капитал других юридических лиц или передаче такого имущества иным образом другим юридическим лицам;

по представлению руководителя Автономного учреждения – проекты отчетов о деятельности Автономного учреждения и об использовании его имущества, об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность Автономного учреждения;

предложения руководителя Автономного учреждения о совершении сделок по распоряжению имуществом, которым Автономное учреждение вправе распоряжаться только с согласия Учредителя и Комитета по управлению имуществом администрации Пермского муниципального района.

Руководитель Автономного учреждения не вправе:
без разрешения Учредителя Автономного учреждения работать по совместительству у другого работодателя;
получать в связи с исполнением должностных полномочий денежное и иное вознаграждение, не предусмотренное трудовым договором.

Педагогический совет организуется в составе директора Автономного учреждения, заместителей директора по учебной и воспитательной работе, заведующего библиотекой (библиотекаря), всех педагогических работников.

7.3.2. Педагогический совет является постоянно действующим органом самоуправления Автономного учреждения. Полномочия, структура, порядок формирования и порядок деятельности педагогического совета устанавливаются локальным актом Автономного учреждения – Положением о педагогическом совете.

Управляющий совет Автономного учреждения - это коллегиальный орган самоуправления, имеющий полномочия, определенные настоящим Уставом и локальными нормативными актами Автономного учреждения, по решению вопросов функционирования и развития Автономного учреждения.

7.4.2. Управляющий совет создается в составе 10 членов. В состав управляющего совета входят: 3 представителей родителей (законных представителей) обучающихся всех ступеней общего образования; 3 представителя обучающихся третьей ступени общего образования; 3 представителя работников Учреждения; 1 руководитель Учреждения.

Коллегиальным органом управления Автономным учреждением является общее собрание сотрудников. В состав общего собрания сотрудников входят все работники Автономного учреждения. Общее собрание работников является постоянно действующим органом самоуправления.

7.5.1. К компетенции общего собрания работников Автономного учреждения относится:
разработка и принятие новой редакции устава Автономного учреждения, изменений и дополнений к нему;

рассмотрение вопросов, связанных с соблюдением законодательства о труде работниками Автономного учреждения, администрацией Автономного учреждения, а также, положений коллективного трудового договора между Автономным учреждением и работниками Автономного учреждения;

рассмотрение вопросов, связанных с утверждением Правил внутреннего распорядка, Кодекса учителя, других нормативных актов, регламентирующих внутренний распорядок в Автономном учреждении;

рассмотрение спорных или конфликтных ситуаций, касающихся отношений между работниками Автономного учреждения;

рассмотрение вопросов, касающихся улучшения условий труда работников Автономного учреждения;

представление педагогических и других работников к различным видам поощрений;

заслушивание отчета председателя профсоюзного комитета Автономного учреждения о работе, проделанной профсоюзным комитетом Автономного учреждения в течение учебного года;

рассмотрение и принятие коллективного договора;

образование комиссии по трудовым спорам в Автономном учреждении;

утверждение требований, выдвинутых работниками и (или) представительным органом работников Автономного учреждения при проведении забастовки;

принятие решения об участии работников Автономного учреждения в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов).

Организационной формой работы общего собрания работников являются заседания, которые проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

На первом заседании открытым голосованием избирается председатель и секретарь.