

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудо­вые отношения в МАОУ ООШ д.Новое Овсино

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодек­сом (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 общеобразовательного учреждения (далее – МАОУ ООШ) 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 ус­тановленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением,

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники школы, являющиеся членами профсоюзам в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком); работодатель в лице его представителя – директора Модниковой В.М.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномо­чить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работода­телем (ст. 30,31 ТК РФ)

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе совместителей.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания, до сведения вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного дого­вора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения  
наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководите­лем учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективной договор со­храняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав соб­ственности

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учре­ждения.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- положение об оплате труда работников;

- соглашение по охране труда:

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- другие локальные и нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения профкома;

- согласование с профкомом;

- консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных и 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, внесений предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

**2.Трудовой договор**

2.1.Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательны­ми и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухуд­шать положений работников по сравнению с действующим трудовым законода­тельством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопре­делённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные 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 TK РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работ­никам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном уч­реждении, устанавливаемся работодателем исходя из количества часов по уче­бному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных усло­вий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома. Верх­ний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотрен­ных указанным Типовым положением.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного со­гласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем школы с учётом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является ме­стом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объём и 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, сокращения 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. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной рабо­ты в том же учреждении, также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку зара­ботной платы.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребён­ком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основа­ниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планиру­ется. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебно­го года, по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовой 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) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузкой в таком случае не может превышать одного месяца в течение учебного года);

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квали­фикации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отме­на занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

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

- возвращения на работу женщины, прервавшей 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 существенных условий трудо­вого договора допускается, как правило, только на новый учебный год в свя­зи изменениями организационных и технологических условий труда (изме­нение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся воспитан­ников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение об­разовательных программ и т.д.).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового дого­вора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятель­ствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условии трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форма не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положе­нием об оплате труда.

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.

2.12. 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 локальными 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)

**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 школы

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повыше­ние квалификации работников (в разрезе специальности) не менее 1 раза в5 лет, по охране труда 1 раз в 3 года.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабо­чих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий с сохранением сре­дней зар/платы работников.

3.3.3.. 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).

3.3.4. 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.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

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

**4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1.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).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численно­сти или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень ва­кансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно соде­ржать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получающим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 рабочего дня в неделю для самостоятельного поиска другой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ли­квидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата;

(п.2. ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения (с предварительного со­гласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользованных помещений и оборудования преду­сматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудо­устройству высвобождаемых работников упреждения.

4.6. Стороны договорились, что;

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года, до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет одинокие матери и отцы, воспитывающие своих детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые пред­седатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,190 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансии.

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении, возможность пользоваться на правах работни­ков учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровитель­ных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на оп­ределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

**5. Рабочее время и время отдыха**

5. Сторона пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового порядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового до­говора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Принимается за норму пятидневной рабочей недели с двумя общими выходными – суббота, воскресенье. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установлен­ных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения допол­нительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день, или неполная рабочая неделя

устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

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

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие 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 до письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий день праздничный день оплачиваемся не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. Но желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с уче­том ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте во 14 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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

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

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

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.12 4-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой – часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ.

- с ненормированным рабочий днём в соответствии со ст.119 ТК РФ.

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск (без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 1 день оплачиваемый;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня оплачиваемых,

- для проводов детей в армию - 3 дня оплачиваемых;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня оплачиваемых;

- на похороны близких родственников - 3 дня оплачиваемых;

- 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 - 7 дней

- работающим инвалидам - 3 дня;

- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации 3 дня.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом учреждения.

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

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в нерабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (от.108 ТК РФ).

5.16. 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. Оплата и нормирование труда.**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе» Положения об оплате труда»

6.2 Заработная плата выплачивается работникам не реже 2 раз в месяц.

Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число следующего месяца. |

6.3. Заработная плата формируется из трех частей: базовый оклад, специальная часть, стимулирующая часть. Размер заработной платы учителей школы определяется путем суммирования базовой ставки заработной платы учителя ,размер которой утверждается областным законом об областном бюджете на текущий год и произведений базовой ставки на повышающие коэффициенты. Специальная часть заработной платы учителей включает в себя расходы за неаудиторскую деятельность: за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетом и т.д. Система стимулирующих выплат учителям включает поощрительные выплаты по результатам труда.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

6.4.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.4.3. Ответственность за своевременность выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

**7. Гарантия и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.Ведет учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2.Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоста­влении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобре­тение (строительство).

7.3.Обеспечивает содержание жилых домов в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, также предоставление общежитий в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

7.4.Обеспечивает предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, прожива­ющим в сельской местности и в посёлках городского типа (рабочих посел­ках), в том числе доставку топлива в натуре до 1 сентября ежегодно.

7.5. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фон­дами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.6.Ежегодно отчисляем в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

**8. Охрана труда и здоровья.**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, пре­дупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 TК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по соглашению) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а такжепереведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охра­не труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и при выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда, на начало

учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечить работников моющими и обезвреживающими средствами в соответствии сотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ)

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по той причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом

мнения (по согласованию) профкома (ст.212.ТК РФ).

8.11.Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членами комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с 8.17. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.18. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.19. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

**9. Гарантии профсоюзной деятельности.**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздей­ствия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ)

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллекти­вным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоро­вительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организаций членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся пленами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсо­юзной организации в день

выплаты заработной платы. Задержка перечислений средств не допускался.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качества делегатов со­зываемых Профсоюзов съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законода­тельством и настоящим коллективный договором.

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарифика­ции, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ)

- создание комиссии по охране труда 9ст.218 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечении 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).

**10. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

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

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

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

10.7. Представлять и защищать права (трудовые) членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

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

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

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

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

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

10.13.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 заработке и страховых взносах работников.

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

**11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

11. Стороны договорились, что:

11.1.Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

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

11.4. Рассматривают в недельный срок возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания. За 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключении нового коллективного договора, то его действие автоматически продлевается до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор, но на срок не более 3 лет.