**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Локотская средняя общеобразовательная школа» Рыльского района Курской области**

**Коллективный договор**

**по регулированию социально-трудовых отношений**

**в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Локотская средняя общеобразовательная школа» Рыльского района Курской области**

**на 2013-2016 гг.**

|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя**И.о.директора МБОУ «Локотская средняя общеобразовательная школа» Рыльского района Курской области\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Коськов А.И. 25.11. 2013 г. М.П. | **От работников:** Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Локотская средняяобщеобразовательная школа»Рыльского района Курской области\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Шамин А.В. 25.11. 2013 г. |

2013

**Содержание**

 **Стр.**

1.Общие положения 4-6

2. Трудовой договор 6-9

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников 9-10

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству 10-11

5. Рабочее время и время отдыха 12-15

6. Оплата и нормирование труда 16-20

7. Охрана труда и здоровья 20-22

8.Гарантии прав профсоюзного комитета и членов профсоюза 23-25

9. Обязательства первичной профсоюзной организации 25

10. Контроль за выполнением коллективного договора 26

**Список приложений к коллективному договору:**

***Приложение №1*** Примерные правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения

***Приложение №2*** Положение об плате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Локотская средняя общеобразовательная школа»

***Приложение №3*** Положение о внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Локотская средняя общеобразовательная школа»

***Приложение №4*** Положение об установлении выплат стимулирующего характера в рамках новой системы оплаты труда.

Положение о показателях эффективности деятельности педагогических работников

***Приложение №5*** Положение о деятельности комиссии по регулированию

 социально-трудовых отношений

***Приложение №6*** Соглашение по охране труда

***Приложение №7*** Перечень профессий и должностей образовательных

учреждений, имеющих право на обеспечение специальной одеждой,

обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

***Приложение №8*** Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный

отпуск и сокращенный рабочий день

***Приложение №9*** Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

***Приложение №10*** Перечень должностей работников с ненормированным

 рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного

оплачиваемого отпуска

***Приложение №11*** Примерные формы трудовых договоров

***Приложение №12*** Примерная форма расчетного листка

***Приложение №13*** Примерное Положение о защите персональных данных работников

***Приложение №14*** План аттестации, профессиональной подготовки,

переподготовки и повышения квалификации работников

***Приложение №15*** Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года

***Приложение №16*** График сменности

***Приложение №17*** Список должностей работников, которым по условиям труда необходимо проходить предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)

***Приложение №18*** Согласование (учёт мнения)

представительного органа работников

***Приложение №19*** Порядок учёта мнения выборного

профсоюзного органа

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и ра-ботниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Локотская средняя общеобразовательная школа».

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением по регулированию социально - трудовых отношений в системе образования Рыльского района Курской области на 2013-2015 г.. Целью коллективного договора является определение взаимных обязательств работодателя и работников общеобразовательного учреждения, касающихся защиты социально - трудовых прав и профессиональных интересов сотрудников, установление дополнительных гарантий, льгот и преимуществ работников, создание благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствии с особенностями деятельности и финансовыми возможностями учреждения.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их пред-ставителя – председателя первичной профсоюзной организации Шамина Александра Васильевича(далее – профком);

- Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Локотская средняя общеобразовательная школа » Рыльского района Курской области в лице его представителя – и.о. директора Коськова Андрея Ивановича (далее – работодатель).

**1.4.** Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право упол-номочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с рабо-тодателем (ст.ст.30,31ТК РФ).

**1.5.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

**1.6.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

**1.7.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения, переизбрания председателя профкома.

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

**1.9.** При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав соб-ственности.

**1.10.** При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое 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.** В целях развития социального партнёрства Стороны признали необ-ходимым создание на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Приложение №5) для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выпол-нения коллективного договора. Срок полномочий комиссии - срок действия коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

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

 учет мотивированного мнения ( согласования) профкома;

 консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

 получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмот-ренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоя-щем коллективном договоре;

 обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

 участие в разработке и принятии коллективного договора;

**1.15.** Соблюдение порядка учёта мнения профсоюзного комитета, как полномочного представителя работников при принятии локальных норма-тивных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в поряд-ке, предусмотренном ст.ст. 371, 372 ТК РФ.

**1.16.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудо-вого права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профко-ма:

**1)** правила внутреннего трудового распорядка;

**2)** положение об оплате труда работников;

**3)** положение о стимулировании труда работников;

**4)** перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

**5)** положение о деятельности комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;

**6)** соглашение по охране труда;

**7)** перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивиду-альной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

**8)** перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

**9)** перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

**10)** образцы трудовых договоров с педагогическими и иными работниками;

**11)** образец расчетного листка;

**12)** положение о защите персональных данных работников;

**13)** положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непре-рывной работы;

**1.17.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторо-нами.

**2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законода-тельными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не мо-гут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

**2.2.** 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 (Приложение 11).

**2.3.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопреде-ленный срок.

 Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределен-ный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполне-ния.

**2.4.**В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудовой деятельности, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. В случае изменения условий трудового договора заклю- чается дополнительное соглашение. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

**2.5.**Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим ра-ботникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразователь-ном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкрет-ных условий в данном учреждении МБОУ «Локотская средняя общеобразовательная школа» по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки не может превышать 36 часов в неделю.

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

Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором учреждения по согласованию с профкомом. 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 примерной учебной нагрузкой на новый учебный год, в письменном виде.

Окончательное распределение учебной нагрузки , составление тарификационных списков на новый учебный год должно быть завершено в образовательном учреждении не позднее 5 сентября текущего года.

**2.6.** Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребен-ком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основа-ниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

**2.7.** Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

**2.8.** При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как пра-вило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебно-го года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее 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.

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

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

**а)** по взаимному согласию сторон;

**б)** по инициативе работодателя в случаях:

 изменения организационных или технологических условий труда (про-ведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.д.) при продолжении работы без изменения трудовой функции (работы по опреде-ленной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ);

 уменьшения или увеличения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

**в**) а также в случаях**:**

 временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производ-ственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работ-ника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

 простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и ква-лификации другая работа в том же учреждении на все 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 ре-бенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого от-пуска.

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

**2.10.** При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, которые отнесены по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включа-ются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

**2.11.**  О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме 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 име-ющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состо-янию здоровья.

2.12 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и ор-ганизаций (включая сотрудников управления по образованию Администрации Рыльского района Курской области , осуществляющих методическую помощь) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

 **2.14.**Работодатель или его полномочный представитель обязан при за-ключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внут-реннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

**3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны считают необходимым:

**3.1.** Продолжить работу по повышению квалификации и аттестации педаго-гических кадров в соответствии с Порядком аттестации педагогических ра-ботников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 года №209.

**3.2.** Работодатель с учетом пожеланий и запросов профессионального роста работника, по согласованию с профкомом определяет формы, место, сроки профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (Приложение № 14).

Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в пять лет реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем, в котором, в том числе, опре-деляются гарантии и компенсации (ст.187 ТК РФ).

**3.3.** Работодатель обязуется:

**3.3.1**.Предоставлять возможности для повышения квалификации педагоги-ческих работников не реже чем один раз в пять лет.

**3.3.2.** Проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности педа-гогических работников, не имеющих квалификационных категорий, один раз в пять лет. Данному виду аттестации не подлежат:

 педагогические работники, проработавшие в данной должности менее двух лет;

 беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, а также лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

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

**3.3.3.**Создавать условия для прохождения аттестации педагогическим ра-ботникам, изъявившим желание повышения или подтверждения квалифика-ционной категории; при аттестации с целью подтверждения соответствия за-нимаемой должности – обеспечивать за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника.

**3.3.4.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу:

 с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего професси-онального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые;

 работникам, получающим второе профессиональное образование со-ответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготов-ки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым професси-ям, при условии направления их на обучение в соответствии с трудовым до-говором или соглашением об обучении, заключенным между работниками и работодателем в письменной форме в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

**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 случа-ях, которые могут повлечь массовое высвобождение (массовым является со-кращение от 5 и более человек), не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление работников должно содержать проекты прика-зов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустрой-ства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**4.2.**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 по согласованию с профкомом (ст.82 ТК РФ).

Увольнение председателей, их заместителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основ-ной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

**4.3.** Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной се-мьи.

**4.4.**Стороны договорились, что:

**4.4.1.**Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалифика-ции помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

 лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии);

 работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

 одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

 родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

 работники, награжденные государственными наградами в связи с пе-дагогической деятельностью;

 не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

 молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

**4.4.2**.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенса-ции, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное пра-во приема на работу при появлении вакансий.

**4.5.** Профком обязуется:

- осуществлять контроль по соблюдению работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудо-вых договоров с работниками;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых догово-ров.

**4.6.** При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на рабо-ту работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учре-ждения в связи с сокращением численности или штата.

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**5.**Стороны пришли к соглашению в том, что:

**5.1.**Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудо-вого распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным рас-писанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности (Приложение №16), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными ин-струкциями работников , обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором учреждения по согласованию с профкомом и являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

**5.2.**Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего вре-мени, которая не может превышать 40 часов в неделю, а для работников –женщин и руководителей –женщин образовательных учреждений сельской местности – 36 часов.

**5.3.**Для педагогических работников учреждения устанавливается сокра-щенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных нормативными документами учреждения.

Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руко-водителя, порядок работы определяется общешкольными мероприятиями и графиками, личными планами педагогических работников, связанными с организацией воспитательной работы.

**5.4.**С целью сохранения кадрового потенциала педагогических работников работодатель может использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профкомом и с согласия работника с предупреждением об этом работника не позднее, чем за 2 месяца.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по согласованию с профкомом и по соглашению между работником и работодателем по просьбе беременной женщины, одного из родителей (*опекуна, попечителя, законного представителя*), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (*ребенка-инвалида до 18 лет*), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**5.5.**При разделении рабочего дня на части у отдельных педагогических работников ( учителя, водители школьных автобусов и др) в соответствии с принятыми локальными нормативными документами с учетом мнения профкома устанавливается перерыв в дневное время не более двух часов, в ночное время – не более шести часов; а общая продолжительность смены не должна превышать продолжительности ежедневной работы. Время перерыва между двумя частями рабочего дня не включается в рабочее время. Оплата за разрывность устанавливается Положением об оплате труда

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

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педа-гогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использо-вать по своему усмотрению.

**5.7.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привле-чение работников учреждения к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

**5.8.** В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привле-кать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в воз-расте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

**5.9.** Привлечение работников учреждения к выполнению работы, непреду-смотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распо-рядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополни-тельной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

**5.10.** Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних ка-никул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагоги-ческие работники привлекаются работодателем к педагогической и органи-зационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

Педагогическим работникам образовательных учреждений в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни (ст. 113 ТК РФ). В этих случаях размер зара-ботной платы работников не меняется.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их письменного 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 знаний (*небольшой ремонт, работа на территории, охрана учреждения*), в пределах установленного им рабочего времени.

**5.12.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодате-лем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступ-ления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

 При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению 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 (Приложение № 8);

 с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение №10), в котором устанавливается перечень должностей ра-ботников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжи-тельность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабо-чим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

**5.13.2.**Предоставлять работникам отпуск при наличии финансовых средств - с сохранением заработной платы, при отсутствии - без сохранения заработ-ной платы в следующих случаях:

 при рождении ребенка в семье – до 3 дней без сохранения зарплаты;

 для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 15 дней без сохранения зарплаты;

 в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней без сохранения зарплаты;

 для проводов детей в армию – 1 день с сохранением зарплаты;

в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней без сохранения зарплаты;

 на похороны близких родственников – 3 дня с сохранением зарплаты;

 работающим пенсионерам по старости – до 5 дней без сохранения зарплаты;

 участникам Великой Отечественной войны – до 6 дней без сохранения зарплаты;

 родителям, женам, 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 6 дней без сохранения зарплаты;

 работающим инвалидам – 3 дня с сохранением зарплаты;

 не освобожденному председателю профкома – 4 дня с сохранением зарплаты;

 членам профкома – 2 дня в каникулярное время с сохранением зарплаты по согласованию с председателем профкома;

 при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 дня в каникулярное время с сохранением зарплаты;

 при необходимости лечения и наличии санаторной путевки предоставлять возможность использования отпуска во время учебного процесса;

 возможны другие случаи предоставления дней в каникулярное время в соответствии с локальными нормативными актами.

**5.13.3.** Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каж-дые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Положени-ем о порядке и условиях представления педагогических работникам образо-вательного учреждения длительного отпуска сроком до 1 года, утвержден-ным учредителем по согласованию с профкомом (Приложение №15) и Уставом учреждения.

**5.14.**Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутрен-него трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

**5.15.** Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педа-гогических работников по учреждению, графики сменности, работы в вы-ходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутрен-него трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим ра-ботникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновремен-но с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (пе-ремен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается

Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

**5.16.** Дежурство педагогических работников по учреждению должно начи-наться не позже, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

**6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**6.** Стороны считают необходимым:

**6.1. 1.**Добиваться увеличения фонда оплаты труда, повышения заработной платы работников, доведения средней заработной платы педагогических ра-ботников учреждения до уровня не ниже средней заработной платы работ-ников, занятых в сфере экономики Курской области.

**6.1.2.** Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты труда работников в части изменения соотношения тарифной и надтарифной частей, регулированию выплат, входящих в фонд оплаты труда.

**6.2.** Стороны исходят из того, что:

**6.2.1.**Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного об-щеобразовательного учреждения «Локотская средняя общеобразовательная школа » от \_03.09.2012, № 1-98/1, утвержденное директором школы Шевцовой Л.Р.(Приложение№2) , разработанного с учётом содержания Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009г. № 165 (в редакции постановления Правительства Курской области от 21 июля 2011г. № 112-пп) и аналогичным муниципальным нормативным актом.

**6.2.2.** Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и иные нормативные правовые акты, связанные с оплатой труда, согласовыва-ются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

**6.2.3.** Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не ре-же чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 16 число текущего месяца и 2 число следующего месяца.

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне этого дня. Работода-тель письменно извещает каждого работника о составных частях заработной платы. Форма расчётного листка утверждается работодателем по согласова-нию с профсоюзным комитетом (Приложение № 12).

**6.2.4.** Заработная плата в соответствии с Положением об оплате труда включает в себя:

-оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов (окладов), установленных путем отнесения должности к соответствующей ПКГ;

-доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (компен-сационные выплаты);

- выплаты стимулирующего характера;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учрежде-ния.

**6.2.5.** Размеры должностных окладов(окладов) педагогическим работникам и иным работникам устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональ-ной подготовки с учетом сложности и объема выполняемой работы.

**6.2.6.** Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне на этот период.

**6.2.7.** Месячная оплата труда работника, не ниже минимальной заработной платы, пропорциональна отработанному времени и осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного о работе на условиях совместительства.

**6.3.**Стороны договорились, что:

**6. 3.1.** работникам могут быть установлены следующие выплаты:

**а) компенсационного характера:**

 выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда;

 процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими госу-дарственную тайну;

 доплата за совмещение профессий (должностей);

 доплата за расширение зон обслуживания;

 доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, опреде-ленной трудовым договором;

 доплата за работу в ночное время;

 повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

 повышенная оплата сверхурочной работы.

**б) стимулирующего характера**

- за интенсивность и высокие результаты труда;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы и т.д.

**6.3.2.** Перечень, размеры и условия установления и осуществления компен-сационных и стимулирующих выплат определяются по согласованию с профсоюзным комитетом в Положении об оплате труда, Положении о сти-мулировании труда работников МБОУ «Локотская средняя общеобразовательная школа »(Приоложение №4), трудовых договорах работников.

**6.3.3.** Заработная плата работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, выплачивается по сравнению с базовыми став-ками (окладами), установленными для различных видов работ с нормаль-ными условиями труда, в повышенном размере, но не ниже, чем на 12% базовой ставки (оклада); за работу с особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда – до 24% от базовой ставки (Приложение № 6). На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата должна быть уста-новлена всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработ-ки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопас-ным, то указанная выплата снимается.

**6.3.4.** Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнения обязанностей временно отсутствующего работ-ника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу устанавливается по соглашению сторон трудового до-говора с учётом содержания и объёма дополнительной работы и в заработ-ной плате работника при доведении её до минимальной зарплаты, не учиты-вается.

**6.4.** Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником - своевременно и полностью опла-чивать его труд (ст.136 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной пла-ты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента выплаты заработной платы.

Дни приостановки работы работодатель обязан оплатить в полном объеме, включая денежную компенсацию в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следую-щего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета (ст.142,236 ТК РФ). В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

**6.5.** Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по письменному заявлению работника переносится до дня, следую-щего после выплаты отпускных (ст. 136 ТК РФ), либо на другой срок, согла-сованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

**6.6.** В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий соглашений, коллективных договоров в соответствии со ст.414 ТК РФ работникам, участвующим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном объёме за весь период забастовки.

**6.7.** При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада(оклада), в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера оклада более высокой оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**6.8.** Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независя-щим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьши-лась по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, за-работная плата до конца учебного года выплачивается:

 за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

 за ставку заработной платы, если оставшаяся нагрузка ниже установ-ленной нормы часов за ставку.

**6.9.** Согласно Положению об оплате труда работников образовательного учреждения, с учетом содержания Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, подведомствен-ных комитету образования и науки Курской области по виду экономической деятельности «Образование» (постановление Правительства Курской обла-сти от 02.12.2009 г. №165), работникам образовательного учреждения, ис-ключая работающих по совместительству, предоставляется:

 единовременная выплата в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно в связи с осуществлением педагогической деятельности (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет), или выходом на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работ. Данная льгота сохраняется у педагогических работников при трудоустройстве в другое образовательное учреждение при ликвидации или реорганизации;

 оплачиваемый отпуск на 3 месяца для завершения работы над канди-датской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или док-торскую диссертацию после присвоения учёной степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок);

- надбавку за выслугу лет медицинским работникам, ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж работы библиотечным работникам;

 устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке) в течение первых трёх лет работы выпускникам высших и средних специальных учебных заведений, прибывшим на работу в учреждение .

**6.10.** Стороны договорились, что за образовательным учреждением призна-ется право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть использованы на увеличе-ние размера надбавок и выплат стимулирующего характера.

**6.11.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор учреждения.

**7.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**7.**Работодатель обязуется:

**7.1.1.**Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, преду-преждающих производственный травматизм и возникновение профессио-нальных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

**7.1.2**. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда на календарный год (Приложение № 6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

**7.1.3.** Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Согла-шением по охране труда, средства в сумме не менее 0,2% от эксплуатацион-ных расходов на содержание образовательного учреждения.

**7.1.4.** Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные по согласованию с профкомом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и представи-телей комиссий по охране труда.

**7.1.5**. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Орга-низовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года (один раз в полугодие).

**7.1.6.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа (вводного и на ра-бочем месте) и других материалов за счет учреждения.

**7.1.7.** Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и

обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 7),

имеющими на это право.

**7.1.8.** Обеспечивать приобретение, хранение и ремонт средств индивидуаль-ной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

**7.1.9.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессио-нальных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

**7.1.10.**  Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работни-ками учреждения на время приостановления работ органами государствен-ного надзора и контроля по соблюдению трудового законодательства вслед-ствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

**7.1.1.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на про-изводстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

**7.1.12.** 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 этой причине простой в размере среднего заработка.

**7.1.13.** Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых ра-ботах и работах с вредными и опасными условиями труда.

**7.1.14.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабо-чее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

**7.1.15** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и ин-струкций по охране труда.

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

**7.1.17.** Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при использовании им трудовых обязан-ностей.

**7.1.18.**Осуществлять совместно с профкомом контроля по состоянию условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно – общественного контроля, смотров, конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

**7.1.19.** Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза ра-ботников профсоюзной первичной организации , членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля по состоянию охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда при-нимать меры к их устранению.

**7.1.20.**. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и перио-дических медицинских осмотров (обследований) работников, а также вне-очередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**7.1.21.**Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

**7.1.22**. Оборудовать комнату для отдыха работников организации .

**7.1.23.** Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходо-вании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

**7.2.** Профком обязуется:

**7.2.1** Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

**7.2.2**. В рамках социального партнерства принимать участие в работе всех комиссий по вопросам охраны труда, развивать систему трёхступенчатого контроля по состоянию охраны труда.

**7.2.3**. Активизировать работу уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, регулярно проводить проверки условий и охраны труда.

**7.2.4**. Систематически рассматривать на профсоюзных собраниях, заседа-ниях профкома вопросы о состоянии охраны труда в образовательном учре-ждении, готовить предложения в адрес директора по улучшению условий труда работников.

**7.2.5**. Осуществлять контроль по выполнению соглашения по охране труда, мероприятий, предусмотренных коллективным договором, способствовать их реализации.

**7.2.6**. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза учреждения.

**7.2.7**. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

**7.3.** Обязанности работника в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ):

Работник обязан:

 соблюдать требования охраны труда;

 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

 проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

 немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудше-нии своего здоровья;

 проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

**8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.**

**8.** Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии дея-тельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза определенные ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза ра-ботников народного образования и науки РФ, Уставом общеобразовательно-го учреждения, отраслевым соглашением, коллективным договором.

**8.1.** Стороны обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способство-вать его деятельности как законному представителю интересов работников.

**8.2.** Работодатель представляет профсоюзному органу по его запросу ин-формацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам; своевременно рассмат-ривает заявления, обращения, требования и предложения профсоюзного ор-гана и даёт мотивированный ответ.

**8.3.** Работодатель предоставляет профсоюзному органу безвозмездно по-мещение, для работы профсоюзного органа и проведения собраний; содей-ствует профсоюзному комитету в использовании информационной системы для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работни-ков и выполнению коллективного договора, отраслевому соглашению.

**8.4.** Работодатель обеспечивает перечисление с расчетного счёта учрежде-ния на расчетный счёт профсоюзной организации денежных средств в раз-мере 1% (при наличии письменных заявлений работников, являющихся чле-нами профсоюзов, на которых распространяется действие коллективного договора). Перечисление денежных средств производится в полном объёме одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа, признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

**8.5.** Работодатель, за счёт средств учреждения, может устанавливать членам профсоюза, которые являются полномочными представителями работников в социальном партнёрстве - председателю первичной профсоюзной организации, другим членам выборного профсоюзного органа, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующую выплату за организацию работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения в виде надбавки к заработной плате до 20% ставки (должностного оклада (ст.377 ТК РФ)).

**8.6**Представители выборного профсоюзного органа, согласно решению профкома, входят в состав комиссий: аттестационной, комиссии по охране труда, по проверке готовности образовательного учреждения к учебному го-ду и др.

**8.7.** Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмеша-тельства руководителя и его заместителей в уставную деятельность проф-союзной организации.

**8.8.** Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей проф-союзной организации, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда и учебы в связи с исполнением возложенных на них обще-ственных обязанностей, не допускается (ст.3 ТК РФ).

**8.9.** Увольнение по инициативе работодателя по основаниям , не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации учреждения , а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) председателя , его заместителя и членов профкома, не освобождённых от основной работы, допускается , помимо соблюдения общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

**8.10.** Работодатель по согласованию с профкомом 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 праздничные нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);

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

 установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

 применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

 массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

 установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

 утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

 создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

 составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

 утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ) ;

 установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (ст.147 ТК РФ);

 размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

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

 установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

**9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**9.** Первичная профсоюзная организация и профсоюзный комитет обязуются:

**9.1.**Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор. **9.2.**Осуществлять контроль по соблюдению работодателем и его представи-телями трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

**9.3.** Содействует профессиональному росту педагогических работников, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей; развитию инновационных форм социальной поддержки членов профсоюза. **9.4.** Осуществлять контроль по правильному и своевременному предостав-лению работникам отпусков и их оплаты.

**9.5.** Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсион-ного страхования. Контролировать своевременность представления работо-дателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страхо-вых взносах работников

**9.6.** Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников ,для лечения серьезного заболевания или несчастным случаем.

**9.7.** На долевых началах финансировать участников конкурсов профессио-нального мастерства, культурных и спортивно – оздоровительных мероприя-тий..

 **9.8.** Оказывает помощь членам профсоюза в приобретении санаторных путевок.

**9.9.** Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**9.10.** Использует все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников учреждения.

**10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА .**

**Ответственность сторон:**

10.Стороны договорились, что:

**10.1.**Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в комитет по труду.

**10.2**.Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоя-щего коллективного договора.

**10.3.**Осуществляют контроль по реализации плана мероприятий по выпол-нению коллективного договора и его положений и отчитываются по резуль-татам контроля на профсоюзном собрании ежегодно в начале учебного года.

**10.4.**Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выпол-нением.

**10.5**.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возмож-ности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение кон-фликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней ме-ры их разрешения – забастовки.

**10.6**.В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в по-рядке, предусмотренном законодательством.

**10.7.**Настоящий коллективный договор действует с момента его подписания и до 25.11. 2016г.

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