**Муниципальное казенное образовательное учреждение**

**«Средняя общеобразовательная школа города Игарки»**

**имени В.П. Астафьева**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2016-2019 год**

|  |  |
| --- | --- |
| Работодатель:Директор «СОШ города Игарки» им. В.П. Астафьева\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А. Ольховская | От работников:Председатель совета трудового коллектива\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.Е. Добринская |

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

регистрационный №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

1. **Общие положения.**

Настоящий коллективный договор между работниками муниципального казенного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа города Игарки» имени В.П. Астафьева в лице Совета трудового коллектива (председатель), действующего на основании положения о Совете трудового коллектива, и работодателем в лице директора муниципального казенного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа города Игарки» имени В.П. Астафьева Ольховской Ирины Александровны, действующего на основании Устава образовательного учреждения, является локальным правовым актом, цель которого - создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ), Федеральных законах РФ и Законах Красноярского края. С учётом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ).

Дата заключения коллективного договора 18 января 2016 года. Коллективный договор заключается сроком на 3 года; вступает в силу 18.01.2016 года и действует по 18.01. 2019 года.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально- экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II.Обеспечение занятости работников.

2.Стороны договорились, что:

1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
2. Работодатель обязан при приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника с настоящим коллективным договором, Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем аудиторной и неаудиторной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).

Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учётом мнения Совета трудового коллектива. Объем учебной нагрузки (аудиторной и неаудиторной) педагогическим работникам установить исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и по согласованию с Советом трудового коллектива. Аудиторную и неаудиторную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем по согласованию с Советом трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель обязуется знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям аудиторной занятости на новый учебный год по возможности сохранять преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной и неаудиторной занятости, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Аудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

Неаудиторную занятость на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя, возможны только в случаях:

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

-временного увеличения аудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

-простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа 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 этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;

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

1. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
2. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, кроме случаев, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ.
3. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению.
4. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника или в случае оформленного отказа от дачи объяснения. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).
5. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13 ТК РФ.
6. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст.79 ТК РФ).
7. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.
8. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной аттестационной комиссией, в состав которой в обязательном порядке включается представитель от Совета трудового коллектива.
9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников - при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, инвалидов Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица при равной квалификации:
* предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
* имеющие длительный (свыше 15 лет) стаж непрерывной работы в МКОУ «СОШ г.Игарки» им. В. П. Астафьева;
* одинокие матери, имеющие детей до 14 лет;
* одинокие отцы, воспитывающие детей до 14 лет.
1. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.
2. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников Совет трудового коллектива предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым увольнением является высвобождение 7 работников в течение 90 календарных дней.
3. Лицам, получившим уведомление об увольнении п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
4. Работодатель предоставляет возможность работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию в пределах учреждения.
5. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).
6. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).
7. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.
8. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть следующие мероприятия:
* первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников,
* возможность перемещений работников внутри образовательного учреждения,
* приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации,

с учетом мнения Совета трудового коллектива снижать нагрузку педагогических работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

1. Время труда и время отдыха.
2. Стороны пришли к соглашению:
	1. Режим рабочего времени работников «СОШ города Игарки» им. В.П. Астафьева определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), а также расписанием занятий, графиками сменности, согласованными с Советом трудового коллектива, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников.
	2. Продолжительность рабочего времени:
* Педагога - психолога, социального педагога, организатора, заведующей библиотекой, преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности составляет 36 часов в неделю,
* учителя - логопеда - 20 часов педагогической работы в неделю,
* воспитателя - 30 часов педагогической работы в неделю,
* вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала - 40 часов в неделю мужчины, 36 часов в неделю - женщины.

Для педагогических работников устанавливается

продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором. Рабочее время педагогических работников в период каникул - в пределах аудиторной занятости до начала каникул. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе.

* 1. В «СОШ города Игарки» им. В.П. Астафьева устанавливается рабочая неделя в соответствии с учебным планом по параллелям.
	2. К работе в сверхурочное время привлекаются работники с их письменного согласия и с учётом мнения Совета трудового коллектива. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет (ст.99 ТК РФ).
	3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения Совета трудового коллектива и при наличии письменного распоряжения руководителя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

* 1. Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:
* беременным женщинам,
* одному из родителей, опекуну, имеющему ребенка до 14 лет (ребенка - инвалида - до 18 лет),
* лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,
* лицам моложе 18 лет,
* работнику по согласованию с работодателем.
	1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с Советом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
	2. Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника, с учётом мнения Совета трудового коллектива и по письменному распоряжению работодателя.
	3. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. (Приложение 2)
	4. Стороны договорились о предоставлении оплачиваемых отгулов по заявлению работника в случаях:
* бракосочетание работника - 3 дня;
* бракосочетание детей работника -3 дня;
* смерть близких родственников (родителей, супруга, детей)-5 дней;
* председателю Совета трудового коллектива за общественную работу 3 дня;
* в день юбилея, если он приходится на рабочий день - 1день.
	1. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника помимо лиц, указанных ст. 128 ТК РФ (участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году, работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году, родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году), празднование свадьбы детей - 2 календарных дня, тяжелое заболевание близкого родственника - 2 календарных дня, по семейным обстоятельствам - по согласованию с администрацией учреждения.
	2. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями. Время перерыва для отдыха и питания других работников составляет 30 минут.
1. Оплата и нормирование труда.
2. Стороны договорились:
	1. Оплата труда в школе осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива и является Приложением № 3 к настоящему коллективному договору.
	2. Положение об оплате труда разрабатывается на основе методики

формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденной решением Туруханского районного Совета от 29.06.2011 №11-163 «О введении новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений Туруханского района».

* 1. Средства, поступающие на содержание учреждения, распределяются: на оплату труда 97% и на материально- техническое обеспечение 3%.
	2. Фонд оплаты труда состоит из базовой 80% и стимулирующей части не менее 20%.
	3. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс 70%, и остальных работников 30% устанавливается на основе Положения об оплате труда.
	4. Из общего фонда оплаты труда установить дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.
	5. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между работниками учреждения на основании Положений о порядке распределения стимулирующей части ФОТ: «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов, имеющих аудиторную занятость», «Положение о распределении фонда стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников», «Положение о распределении фонда стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала», принято общим собранием трудового коллектива, согласовано Советом трудового коллектива и утверждено руководителем. Данные локальные акты являются приложениями №1-8 к Положению об оплате труда.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется советом по распределению стимулирующих выплат по представлению руководителя и по согласованию Советом трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

* 1. Выплачивать работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни: 15 и 29. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
	2. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.
	3. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой был установлен до начала каникул.
	4. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28 -е (29-е) число включительно.
	5. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию Советом трудового коллектива.
	6. За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплату к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора за фактически отработанное время.
1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.
2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер проце0нтов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Руководствуясь ст.236 ТК РФ размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

1. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника,

выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

1. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.
2. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебной командировкой, в размерах не ниже установленных Правительством РФ.
3. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.
4. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.
5. Вознаграждение педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, за выполнение функций классного руководителя, не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

Базовой величиной для расчета вознаграждения за классное руководство принимается 1000 рублей, с учетом наполняемости класса. Вознаграждение рассчитывается в зависимости от наполняемости класса (согласно норм наполняемости для данных видов классов), наполняемости класса согласно статистическому отчету.

1. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.
2. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.
3. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.
4. 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.
5. Изменение размера заработной платы производится:
* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания - со дня присвоения.
1. При уменьшении аудиторной и неаудиторной нагрузки в течение учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:
* заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
* заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;
* заработную плату, установленную до снижения аудиторной и неаудиторной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.
1. Сохранять за работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, место работы и среднюю заработную плату.
2. Социальные гарантии и льготы.
3. Работодатель обязуется:
	1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 - 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второе высшее образование.
	2. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующем законодательством, независимо от нахождения их в отпуске, периоде временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства в случае, если их основная работа не является педагогической деятельностью.
	3. Выплачивать надбавку педагогическим работникам (не имеющим стажа педагогической работы) на период первых трех лет работы после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, которая устанавливается в размере 20% должностного оклада, за исключением педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс и руководящих работников.
	4. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
	5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) по представлению Совета трудового коллектива.
4. Охрана труда и здоровья .
5. Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ) Работодатель обязуется обеспечить:
* - применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ),оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём и сохранность этого имущества на период его эксплуатации,
* выполнение всех работ, предусмотренных соглашением по охране труда,
* установление теплового режима в течение зимнего периода в соответствии с санитарными нормами,

проведение ежедневной влажной уборки классов, коридоров, туалетов, раздевалок и других помещений,

* своевременную выдачу работникам спецодежды один раз в три календарных года,
* режим труда и отдыха работников.

Для реализации этих задач осуществить мероприятия по охране труда и пожарной безопасности. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость и ответственные лица указаны в соглашении по охране труда, составляемом на один год.

* 1. Выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно - гигиенических условий содержания помещений.
	2. Контроль над:
* состоянием условий труда и аттестацией рабочих мест по условиям труда,
* правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.
	1. Проводить со всеми поступающими также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях.
	2. Своевременное информирование работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.
	3. Организацию и проведение за счёт средств работодателя:
* медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 212, 219 ТК РФ),
* санитарно - бытового обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставить работникам помещение для приема пищи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст.212,223 ТКРФ),
* проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно - гигиеническими требованиями.
	1. Ходатайствовать перед фондом социального страхования о приобретении путевок на санаторное лечение для работников и их детей с учетом мнения Совета трудового коллектива.
	2. Предоставлять Совету трудового коллектива информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с Советом трудового коллектива расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 ТК РФ)
	3. Принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).
	4. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.
	5. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ, Федеральным Законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 года. В соответствии с указанным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико - социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.
	6. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда (ст. 220 ТК РФ).
	7. Выплачивать денежную компенсацию во время простоя в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ). Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ).
	8. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранение среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.
	9. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).
	10. Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний.
	11. Организовать совместно с Советом трудового коллектива комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ).
	12. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
	13. 2 раза в год проводить под роспись инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, сохранности жизни и здоровья детей.

Работники обязуются:

* соблюдать правила и инструкции по охране труда,
* сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ),
* проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях,
* проходить по приказу работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.
1. Гарантии Совета трудового коллектива.
2. Стороны договорились о том, что:
	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 Совете трудового коллектива.
	2. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

* 1. Увольнение работника по инициативе работодателя (ст. 81, ст.336 ТК РФ) производится с учетом мнения Совета трудового коллектива.
	2. Работодатель обязан предоставить Совету трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, размещения информации в доступном для всех работников месте, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
	3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка

 председателя Совета трудового коллектива для выполнения общественных

 обязанностей в интересах коллектива.

* 1. Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива необходимую

 информацию по любым вопросам труда и социально - экономического

 развития учреждения.

* 1. Председатель Совета трудового коллектива включаются в состав

 комиссий по тарификации, на соответствие занимаемой должности

 работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному

 страхованию.

* 1. Работодатель согласовывает с Советом трудового коллектива следующие

 вопросы:

* привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
* графики сменности (ст. 103 ТК РФ);
* установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
* распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
* должностные инструкции работников, инструкции по охране труда;
* проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
* применение и снятие дисциплинарного взыскания (ст. 193,194 ТК РФ).
1. Обязательства Совета трудового коллектива.
2. Совет трудового коллектива обязуется:
	1. Представлять и защищать права и интересы всех работников ОУ по социально - трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.
	2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
	3. Представлять и защищать трудовые права всех работников по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.
	4. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
	5. Содействовать осуществлению культурно - массовой и физкультурно
* оздоровительной работы в учреждении.
	1. Осуществлять контроль за:
* соблюдением работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,
* правильностью расходования фонда заработной платы, в том числе, фонда экономии заработной платы,
* правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации,
* своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования,
* правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты,
* соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности,
* состоянием охраны труда и отдыха работников.
1. Заключительные положения.
2. Стороны договорились:
	1. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
	2. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществлять контроль за его реализацией и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
	3. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
	4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
	5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
	6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставить гарантии трудовой деятельности (ст. 39 ТК РФ).