**МУНИЦПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«АДЖИДАДИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

 **Кумторкалинского района**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**декабрь 2020 – декабрь 2023**

**От работодателя: От работника :**

**директор председатель первичной**

**Аджидадинской СОШ профсоюзной организации**

**\_\_\_\_\_\_\_\_/Алиева Н.А./ \_\_\_\_\_\_\_/ИльясовИ.Г./**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в Центре занятости по труду Кумторкалинского района Регистрационный №\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Руководитель органа Центра занятости по труду района***

***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/***

**1.Общие положения**

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем МКОУ «Аджидадинская СОШ» в лице директора школы Алиевой Н.А. работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации Ильясова И. Г.(председатель комитета) действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Положения о ППО, цель которого создание условий на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а так де на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

 Коллективный договор является правовым актом, регулирующим, социально- трудовые отношения в МКОУ «Ажидадинская средняя общеобразовательная школа»

Настоящий Коллективный договор заключен соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления гарантия льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативно правовыми актами, отраслевыми тарифными и другими соглашениями. (ст 41 ТК РФ).

 Сторонами коллективного договора являются:

-работники учреждения, лице их представителя первичной профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюзный комитет);

-работодатель, в лице его представителя- директора Алиевой Н.А.

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнута только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы ОУ , 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 проводится в порядке установленном ТК РФ для его заключения (ст 44 ТК РФ). Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его обеими сторонами. с декабря 2019 г. по декабрь 2022r.

Заключившие договор стороны несут ответственность за выполнение обязательств в порядке, установленном действующем законодательством

При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

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

**Стороны договорились, что:**

-Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в 2х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника с настоящим коллективным договором. Уставом ОУ , правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Трудовой договор может быть заключен только в случаях предусмотренных ст. 59.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 тк РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается в соответствии с количеством часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме (под роспись).

При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Установленный учителям в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам 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. Преподавательская работа лицам, выполняющим се помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в полном объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям,

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только в случаях:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- простоя, когда работникам поручается с учетом специальности Н квалификации другая работа в той же образовательной организации на

все время простоя 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;

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

В течение учебного года изменение определенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами(ст. 77 ТК РФ). Испытание при приеме на работу не устанавливается лицам, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава ОУ может быть проведено только поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде.

Копия жалобы, должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждении угрозы жизни и здоровью людей (ст.55 ФЗ РФ «Об образовании»).

Прекращение Трудового договора возможно лишь в случаях, указанных в главе 13 ТК РФ. Трудовой договор заключенный во время исполнения обязанностей отсутствующего работника прекращается с выходом этого работника на работу. (ст. 79 ТК РФ)

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

Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможен только после проведения его аттестации специальной аттестационной комиссией, в состав которого обязательно входит представитель профсоюзного комитета.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ

(работников с более высокой квалификацией, семейных работников — при наличии 2х и более иждивенцев, лиц в семье которых нет других

-восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объема аудиторной и неаудиторной занятости;

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

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. 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.

Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению. 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). Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей (ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13 ТК РФ.

Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст.79 ТК РФ).

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

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 профсоюзного комитета. 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 заработком; 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:

Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет 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.

Работодатель предоставляет возможность работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию в пределах учреждения.

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).

Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).

В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть следующие мероприятия :

Первоочередное увольнение работников ,принятых по совместительству , а также временных работников . Приостановить найм новых работников до тех пор ,пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации, с учетом мнения профсоюзного комитета снижать нагрузку педагогических работников , предупредив их не менее чем за два месяца.

**II. Время труда и время отдыха**

**Стороны пришли к соглашению:**

Режим рабочего времени работников МКОУ «Аджидадинская СОШ» определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), а также расписанием занятий, графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников.

Продолжительность рабочего времени:

Педагога психолога, социального педагога, старшего вожатого, 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.

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 педагога в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором. Рабочее время педагогических работников в период каникул – в пределах учебной нагрузки до их начала. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе.

В МКОУ «Аджидадинская СОШ» устанавливается шестидневная рабочая неделя. Выходной день-воскресенье.

К работе в сверхурочное время привлекаются работники с их письменного согласия и с учётом мнения профсоюзного комитета. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет (ст.99 ТК РФ).

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 профсоюзного комитета и при наличии письменного распоряжения руководителя.

Работа в выходной день компенсируется другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере.

 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.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом 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.

Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника, с учётом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Стороны договорились о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков по заявлению работника в случаях:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;

- бракосочетание детей работника -1 день,

смерть близких родственников (родителей, супруга, детей) - 3 календарных дня;

председателю профкома за общественную работу - 6 календарных дней; Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника помимо лиц. указанных ст. 128 ТК РФ (участникам Великой Отечественной войны - 35

календарных дней в году, работающим пенсионерам по возрасту- 14 дней в году, родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы - 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – 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.

 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.

**IV. Оплата и нормирование труда**

**Стороны договорились**:

**4.1**. Оплата труда в школе осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением к настоящему коллективному договору.

 **4.2**. Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденной Решением Кумторкалинского районного собрания. (наименование района, города)

**4.3.**Средства, поступающие на содержание учреждения, распределяются:

на оплату труда % и на материально-техническое обеспечение %

% и стимулирующей

 **4.4**. Фонд оплаты труда состоит из базовой % и

части. %.

**4.5**.Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс %, и остальных работников \_% устанавливается на основе Положения об оплате труда. работников 4.6. 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.

**4.7.** Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и тд)

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между работниками учреждения на основании Положений о порядке распределения стимулирующей части ФОТ .

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется управляющим советом , Попечительским Советом, Общим Собранием, Педагогическим советом по представлению руководителя.

**4.8**. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории не зависимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель- старший воспитатель, педагог дополнительного образования-старший педагог дополнительного образования, методист-старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель-старший тренер преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена Квалификационная категория;

**4.9**. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имексцейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

Сохранить за педагогическими работниками, у которых в 2020 году истекают сроки действия квалификационных категорий, условия оплаты труда до конца 2021 года с учетом установленной квалификационных категорий;

- сохранить за педагогическими работниками, у которых в 2020 и 2021 гг. истекают сроки действия квалификационных категорий, условий оплаты труда до конца 2021 года с учетом установленной квалификационной Категории;

- обеспечить органом государственной власти Республики Дагестан формирования аттестационных комиссий, возможности и условий проведения аттестации педагогических работников, не имеющих квалификационной категории, имеющих первую квалификационную категорию, а также с истекшим сроком действия, пожелавших пройти аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» с соблюдением необходимых санитарно-гигиенических и профилактических мер.

**Работодатель обязуется:**

**4.10.** Выплачивать работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни: 5, 20. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

**4.11.** Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

**4.12**. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой был установлен до начала каникул.

**4.13.** 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.

**4.14**. 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 с профкомом.

**4. 15.** За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплату базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты дому работнику определять соглашением сторон трудового договора фактически отработанное время.

**4.16.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством

**4.17.** Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

 **4.18**. 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.

**4.19**. 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.

**4.20**. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебной командировкой, в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

**4.21.** Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки

**4.22**.За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

**4.23.** 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. 4.24.В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

**4.25**. 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.

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

**4.27**. 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.

**4.28.** Изменение размера заработной платы производится: при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения Аттестационной комиссией;

При присвоении почетного звания – со дня присвоения.

**4.29.** Работникам, режим рабочего дня которых разделен на части с перерывом два и более часов подряд, производить компенсацию за неудобный режим работы в размере 30% оклада.

**4.30**. 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. 4.31. Сохранять за работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, место работы и среднюю заработную плату.

**V. Социальные гарантии и льготы**

**5. Работодатель обязуется:**

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.

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.

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 25 % должностного оклада, за исключением педагогических работников непосредственно осуществляющих .Учебный процесс и руководящих работников. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) по представлению профсоюзного комитета.

**VІ. Охрана труда и здоровья**

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.

Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость и ответственные лица указаны всоглашении по охране труда, составляемом на один год. Выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно – гигиенических условий содержания помещений.

**Контроль над:**

Состоянием условий труда и аттестацией рабочих мест по условиям труда, правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

Проведение инструктажа по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях.

Своевременное информирование работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.

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 ТК РФ), проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно гигиеническими требованиями.

Ходатайствовать перед фондом социального страхования о приобретении путевок на санаторное лечение для работников и их детей с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении Трудовых обязанностей (ст. 212, 229 ТК РФ)

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).

Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом. 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 N 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.

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). 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).

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.

Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний. Организовать совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ).

**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.

**VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

Не допускается ограничение гарантированных законом социально трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма

Воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

Соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, ст.336 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение да проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность

Проведения оздоровительной, культурно- массовой работы, размещения информации в доступном для всех работников месте, пользоваться

Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1%

Заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной союзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для выполнения общественных обязанностей в интерес коллектива, а также на время участия в качестве предоставление делегатов профсоюзных мероприятий.

Работодатель обеспечивает предоставлений гарантий работникам занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке предусмотренным законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель профсоюзной организации и его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя(ст. 81 ТК РФ), а также изменены их условия труда ты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма и работы не по вине работника, отмена

установленных доплат бавок, иных стимулирующих и поощрительных выплаттолько с предва ельного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК)

работодатель преоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации рабочих мест,охране труда ,социальному страхованию.

Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом следующие вопросы:

привлечение к сверхуром работам (ст. 99 ТК РФ);

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

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

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

создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ); графики сменности (ст. 103 ТК РФ);

распределение педагогической нагрузки;

расписание уроков;

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).

**VIII. Обязательства профсоюзного комитета**

Профсоюзный комитет обязуется:

Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом « О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

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

Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ).

Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

Оказывать материальную помощь члену профсоюза в случаях: смерти членов его семьи, длительной болезни, операции, порчи имущества согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации.

Содействовать осуществлению культурно-массовой и физкультурно оздоровительной работы в учреждении.

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 и фонд социального страхования.

– правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты,

- соблюдением порядка проведения аттестации пед работников учреждения на вторую квалификационную категорию, состоянием охраны труда и отдыха работников.

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Стороны договорились:

Работодатель направляет коллективный договор в течении семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в городской комитет по труду.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать в реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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.

Рассматривать в 10 дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением

Соблюдать установленный законодательством порядок разрешение индивидуальных и коллективных споров, использовать все возможности для Устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Договора виновная сторона или невиновные Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее «\_\_\_»\_\_\_ 20\_\_\_ r..

Лицам, участвующим в коллективных договорах, предоставить гарантии трудовой деятельности (ст 39 ТК РФ)