От работодателя :                                                                                От работников:

Директор   \_\_\_\_\_\_\_\_ Председатель первичной

Иванова В.Е.                                                                                 профсоюзной организации

\_\_\_\_\_\_\_\_ Мехоношина Е.Е.

**МСКОУ «СИВИНСКАЯ ШКОЛА – ИНТЕРНАТ VIII ВИДА»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на  2011 - 2015 годы**

УТВЕРЖДЕН НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ  
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

ПРОТОКОЛ  от 4 марта  2011 года № 2

 М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПРОШЁЛ УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ РЕГИСТРАЦИЮ

в отделе по труду Администрации Сивинского муниципального района.

Регистрационный №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(дата)

Руководитель отдела

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Чебыкина Т.Н.

М.П.

# **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 1.1.Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МСКОУ «Сивинская школа-интернат VIII вида» (далее - ОУ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми антами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ОУ и установлению дополнительных  социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами  коллективного договора являются:

Работники образовательного учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации ОУ (далее профком)

Работодатель в лице его представителя -  директора ОУ

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

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение  3 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение о системе оплаты труда работников;

3) соглашение об охране труда;

4) перечень профессий и должностей работников,

имеющих  право на обеспечение специальной одеждой,

обувью и другими средствами индивидуальной защиты,

а также моющими и обезвреживающими средствами.

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

-учёт мнения (по согласованию) профкома,

-консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

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

-обсуждение с работодателем вопросов о работе  образовательного учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

-участие в разработке и принятия коллективного договора

# **2.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

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

2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57  ТК РФ)

2.6. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Типовым положением о специальном (коррекционном) общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения  (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

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

2.7. При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителями в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов  по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же  образовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений 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 образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем за ставку заработной платы.

2.9. 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 другими учителями.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам,

- сокращения количества классов (групп),

-временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (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 квалификации другая работа в том же образовательном учреждении на все время 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),

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

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

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

2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменения числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся, изменения количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательного  учреждения, а также изменения образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности)             (ст.73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

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

# **3.ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА**

# **И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

**СТОРОНЫ пришли к соглашению в том, что:**

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд образовательного учреждения.

3.2 Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образовательного учреждения.

3.3 Работодатель обязуется: повышать квалификацию педагогических работников  не реже чем один раз в пять лет.

3.4 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки                   (ст.187 ТК РФ).

3.5 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

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

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

3.8 Согласно Положению о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобразования России от 26.06.2000 N 1908 срок действия квалификационной категории после истечения срока её действия в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в отпуске в соответствии с [пунктом 5 статьи 55](http://school.edu.ru/default.asp?wci=doc&tmpl=law&d_no=3940#5506) Закона Российской Федерации "Об образовании";

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от ее вида

# **4.ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

**Работодатель обязуется:**

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

4.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией образовательного учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома ( ст.82 ТК РФ)

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

4.5 Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации согласно ст.179 ТК РФ, имеют:

-семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

-работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.5.2.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

# **5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**Стороны пришли к соглашению о том, что:**

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

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала  образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

5.3.Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная 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, установленной за ставку заработной платы,

объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4.Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

-по просьбе беременной женщины;

-одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5 Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, но с приоритетом относительно требований санитарных правил и норм.

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

5.7 Работа в выходные и  нерабочие  праздничные дни запрещена.

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

Работа в 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 привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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

- В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

- График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.11 В каникулярное время персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, благоустройство территории, работа на пришкольном участке, уборка помещений, охрана учреждения и д.р.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома 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.

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

**5.13. Работодатель обязуется:**

5.13.1 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

-при рождении ребенка в семье - 3 дня;

-в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;

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

-на похороны близких родственников - 3 дня.

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

5.13.3 **В пределах экономии фонда оплаты труда предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам**:  
5.13.3.1 - занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ:

Врач, фельдшер – 35 календарных дней,

Повар, кухонный рабочий, помощник воспитателя, прачка – 6 календарных дней,

Уборщица, осуществляющая в том числе уборку туалетов – 3 календарных дня;

5.13.3.2 - с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ:

Директор, заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер, бухгалтер – 6 календарных дней;

Секретарь-делопроизводитель – 3 календарных дня;

5.13.3.3 – заведующий библиотекой – 14 календарных дней (Письмо   МО   РФ   от   14.01 . 1998  № 06 - 51 - 2  ин/27-06);

5.13.3.4 – заведующий складом – 6 календарных дней.

5.13.3 **Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам**, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством:

Врач, фельдшер – 35 календарных дней,

5.14. Общим выходным днём является воскресенье.

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

5.16 Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику на основании письменного заявления в соответствии со ст.128 ТК РФ;

5.17 Время отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)

# **6.  ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

**Стороны исходят из того, что:**

6.1 Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании», Законом Пермского края от 3 сентября 2008 г. N 291-ПК "Об оплате труда работников бюджетных учреждений Пермского края", приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", Постановлением Правительства Пермского края от 14 мая 2009 г. № 263-п «Об отнесении общеотраслевых профессий рабочих бюджетных учреждений Пермского края к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и установлении размеров окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», нормативно-правовых актов Министерства образования Пермского края, управления образования администрации Сивинского муниципального района и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.2 Оплата труда педагогических работников (учителей), непосредственно осуществляющих учебный процесс, осуществляется по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывать численность учащихся класса, с делением его по группам, при этом нормативная наполняемость группы 6 обучающихся.

6.3 Оплата труда других работников Учреждения осуществляется на основе схемы должностных окладов работников учреждений, которая определяет размеры должностных окладов работников учреждения, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.4 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда, и включает в себя:

- должностные оклады;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

-другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством; Положением о системе оплаты труда, локальными нормативными актами  образовательного учреждения.

6.5 Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

-при получении образования или восстановлении документов об  образовании - со дня представления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

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

 6.7. Повышение (индексация) заработной платы работников осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

**6.8 Работодатель обязуется:**

6.8.1.В соответствии с ТК нести ответственность за нарушение сроков выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда

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

# **7.ГАРАНТИИ  И КОМПЕНСАЦИИ**

**Стороны договорились, что работодатель:**

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

7.2.Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию, периодические издания.

7.3.Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и  электронными образовательными ресурсами в образовательных целях

7.4. Обеспечивает бесплатное прохождение профилактических и медицинских осмотров.

# **8.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**Работодатель обязуется:**

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

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

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждений по охране труда на начало учебного года.

8.3 Обеспечивать на наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт образовательного учреждения.

8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, по следующему перечню:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование спецодежды | Количество | Срок носки |
| Оператор электрокотельной | Костюм х/б  Рукавицы комб. | 1  6 пар | 1 год  1 год |
| Истопник | Костюм х/б или халат х/б  Рукавицы комб. | 1  2 | 1 год  1 год |
| Уборщица | Халат х/б  Перчатки рез. | 1  1 (деж.) | 1 год  до износа |
| Электрик | Перчатки диэлектрич.  Галоши диэлектрич.  Костюм х/б  Рукавицы комб. | 1 (деж.)  1 (деж.)  1  2 пары | до окончания срока испыт.  1 год  1 год |
| Прачка | Халат х/б  Фартук с нагр. пропиткой  Сапоги рез. или глубокие галоши | 1  1  1 | 1 год  1 год  1 год |
| Повар | Куртка повар.  Колпак  Фартук х/б бел.  Фартук клеенч.  Туфли х/б | 2  2  2  1  1 | 1 год  1 год  1 год  1 год  1 год |
| Кухонный рабочий | Халат х/б  Фартук клеенч.  Перчатки рез. | 2  1  1 (деж.) | 1 год  1 год  до износа |
| Сторож-дворник | Костюм х/б  Куртка ватная  Валенки  Рукавицы | 1  1  1  6 пар | 1 год  2,5 года  3 года  1 год |
| Помощник воспитателя | Халат х/б черный  Колпак или косынка  Перчатки рез. | 1  2  1 (деж.) | 1 год  1 год  до износа |
| Водитель, тракторист | Комбинезон х/б  Рукавицы комб. | 1  2 пары | 1 год  1 год |
| Рабочий по комплексному обслуживанию зданий | Костюм х/б или халат х/б  Рукавицы комб. | 1  4 пары | 1 год  1 год |
| Зав.складом | Костюм х/б или халат х/б  Рукавицы комб. | 1  4 пары | 1 год  1 год |
| Учитель ПТО | Халат х/б или костюм х/б  Рукавицы комб. | 1  2 пары | 1 год  1 год |

8.5 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ)

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

**Время простоя** по причинам, не зависящим от работодателя и работника (погодные условия, карантин и др.), оплачивается из средств экономии фонда оплаты труда в размере **75% заработной платы**, но не менее двух третей тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя

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

8.8 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.

8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда при условии аттестации рабочего места.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения ( по согласованию) профкома ( ст.212 ТК РФ).

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

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

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

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении.

В случае выявления ими нарушенных прав работников на здоровые и безопасные условия труда,  принимать меры к их устранению.

8.16. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на отдых и лечение для детей работников

8.17. Профком обязуется:

-организовывать оздоровительные мероприятия для членов профсоюзного комитета и других работников;

-проводить работу по оздоровлению детей работников  образовательного учреждения.

# **9.ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Стороны договорились о том, что:**

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

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

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

9.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, подпункту «а». «б» пункта 3 пункту 5,7,8 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения ( с предварительного согласия) профкома.

9.5 При наличии письменного заявления работника, являющегося членом профессионального союза, работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной  профсоюзной организации  денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %.( ст. 377 ТК РФ)

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «а», «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа ( ст. 374, 376 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

-запрещение работы в выходные и 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 днём ( ст.101 ТК РФ);

-утверждение Правил внутреннего трудового распорядка ( ст. 190 ТК РФ)4

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

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

-установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или)

опасные и иные особые 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)

и другие вопросы.

# **10.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

**Профком обязуется:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников  образовательного учреждения.

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

10.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в сложных жизненных ситуациях.

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

# **11.КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

# **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

**Стороны договорились, что:**

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

11.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

11.4  Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

11.7 Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

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

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива общеобразовательного учреждения.