****

1. **Общие положения**
   1. Коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Солонецкой средней общеобразовательной школы на 2017-2019 г.г. (далее – общеобразовательное учреждение) разработан в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации от 25.12.1993 (с изменениями и дополнениями; далее – Конституция РФ), Гражданского кодекса Российской Федерации от 30.11.1994 N 51-ФЗ (с изменениями и дополнениями; далее – ГК РФ), Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями; далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями; далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями; далее – ФЗ-273) и регулирует социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в общеобразовательном учреждении.
   2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора общеобразовательного учреждения и работниками общеобразовательного учреждения, являющимися членами первичной организации профсоюза общеобразовательного учреждения (далее – профсоюз), в лице *профсоюзного комитета*, представляющего интересы работников (статья 40 ТК РФ), и распространяется на всех работников общеобразовательного учреждения.
   3. Работодатель признаёт профсоюз единственным полномочным представителем работников общеобразовательного учреждения, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с вышеперечисленными и иными нормативными правовыми актами, регулирующими социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения.
   4. Работники общеобразовательного учреждения, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить *профсоюзный комитет* представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, *установленных профсоюзом*.
   5. Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников общеобразовательного учреждения, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим коллективным договором.
   6. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные вопросы.

Во исполнение настоящего коллективного договора в общеобразовательном учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, *с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию с профсоюзным комитетом)*. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

* 1. Перечень локальных нормативных актов общеобразовательного учреждения, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает *мнение профсоюзного комитета*:

1. должностные инструкции;
2. инструкции по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности;
3. правила внутреннего трудового распорядка;
4. локальные нормативные акты, касающиеся оплаты труда работников;
5. иные локальные нормативные акты.

Внесение изменений и дополнений в указанные локальные нормативные акты общеобразовательного учреждения осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

* 1. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий настоящего коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников, через информационные стенды, СМИ и др.).
  2. Стороны определяют следующие формы управления общеобразовательным учреждением непосредственно работниками и *через профсоюзный комитет*:

1. учет мнения (по согласованию) профсоюзного комитета;
2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
4. обсуждение с работодателем вопросов о работе общеобразовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
5. участие в разработке и принятии коллективного договора.
   1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников общеобразовательного учреждения.

1. **Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**
   1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, качества предоставляемых образовательных услуг на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда.
   2. В этих целях **работодатель обязуется**:
2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
9. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
10. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
11. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
12. рассматривать представления профсоюза, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
13. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении общеобразовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
14. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
15. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
16. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
17. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
18. гарантировать права на труд работникам, *входящим в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы* (статья 374 ТК РФ), работникам, являвшимся членами профсоюза (статья 376 ТК РФ);
19. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причи­ненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (статья 237 ТК РФ).

2.3. В этих целях **профсоюзный комитет обязуется**:

1. способствовать устойчивой деятельности общеобразовательного учреждения присущими профсоюзам методами, в т.ч. повышением эффективности труда работников, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов образовательного процесса;
2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудо­вых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
3. представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (статья 29 ТК РФ);
4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (статья 41 ТК РФ);
5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законода­тельных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (статья 372 ТК РФ);
6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (статья 41 ТК РФ);
7. как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольне­нии работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать инте­ресы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя закон­ные способы защиты прав и интересов работников;
8. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных усло­вий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выпол­нения соглашения по охране труда;
9. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления общеобразовательным учреждением, ведению переговоров по совер­шенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, способствую­щих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
10. добиваться роста реальной заработной платы и повышения её доли в стоимости работ и услуг;
11. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;
12. вносить предложе­ния о перенесении сроков или временном прекращении реализации меропри­ятий, связанных с массовым высвобождением работников;
13. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда;
14. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;
15. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.
    1. В этих целях **работники обязуются**:
16. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
17. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину;
18. выполнять установленные нормы труда;
19. способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества образовательных услуг, использовать передовой опыт коллег;
20. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллек­тиве, уважать права друг друга;
21. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
22. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и пе­редавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещении и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и доку­ментов;
23. эффективно использовать инвентарь и оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
24. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
25. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
26. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба общеобразовательному учреждению, его имуществу и финансам;
27. нести материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (статья 241 ТК РФ) за:

а) прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

б) ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (статья 238 ТК РФ);

в) уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (статья 239 ТК РФ).

* 1. **Работодатель имеет право**:

1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
6. принимать локальные нормативные акты;
7. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
8. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.
   1. **Профсоюзный комитет имеет право**:
9. получать и заслушивать информацию работодателя (его представи­телей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопро­сам, в частности:

а) по реорганизации и ликвидации работодателя;

б) профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

в) по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными за­конами, учредительными документами работодателя, настоящим коллективным договором.

1. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (статья 53 ТК РФ);
2. свободно распространять информацию о своей деятельности;
3. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.
   1. **Работник имеет право** **на**:
4. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
5. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
6. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим коллективным договором;
7. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
8. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
9. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/402810b1bb7b017100eca8380896285286db0bde/#dst100035) о специальной оценке условий труда;
10. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
11. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
12. участие в управлении общеобразовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
13. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
14. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
15. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
16. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
17. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
18. **Трудовой договор и обеспечение занятости**
    1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим коллектив­ным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (статья 57 и статья 67 ТК РФ).
    2. Трудовые договоры и должностные инструкции разрабатываются специалистом по кадрам, последние согласовываются с профсоюзным комитетом.
    3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статья 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
    4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обус­ловленной трудовым договором (статья 57 и статья 60 ТК РФ) и должностной инструкцией. Условия трудового догово­ра и должностной инструкции не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, коллективным дого­вором.
    5. **Работодатель обязуется**:
19. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключе­нием трудового договора преимущественно на неопределенный срок;
20. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
21. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющего­ся неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (статьи 57, 58 ТК РФ);
22. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статья 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ);
23. заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями директора общеобразовательного учреждения и главным бухгалтером, заведующими филиалами, в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (статьи 53, 59 ТК РФ);
24. выполнять условия заключенного трудового договора;
25. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудо­вые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случа­ях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (статьи 72-75 ТК РФ);
26. предусмотреть рабочие места для лиц с пони­женной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве в соответствии с законодательством РФ;
27. *сообщать профсоюзному комитету* не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее чем за три месяца (пункт 2 статьи 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гаран­тиях деятельности»);
28. *представлять в профсоюзный комитет* не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-гра­фики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращае­мых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
29. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочте­ние на оставление на работе имеют:

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;

б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

в) проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет (по соглашению);

г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

д) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;

е) работники моложе 18 лет;

ё) члены первичной организации профсоюза.

Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено *только* *с предварительного согласия профсоюзного комитета* (часть 4 статья 82 ТК РФ).

Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ по инициативе работодателя *с руководителем профсоюза* и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только *с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюза* (часть 4 статьи 82 ТК РФ);

1. использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутренние резервы общеобразовательного учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

а) выявлять возможности внутренних перемещений работни­ков с их согласия;

б) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;

в) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезон­ными работниками, совместителями;

1. заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;
2. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, *с участием профсоюзного комитета* (статья 82 ТК РФ);
3. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
4. содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, прой­ти переобучение и приобрести другую профессию;
5. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (статья 81 ТК РФ), а также во время пребывания работников в ежегодном, декретном, учебном отпуске (статья 261 ТК РФ);

б) женщин, имеющих детей до трех лет (статья 261 ТК РФ);

в) работающих инвалидов;

г) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

д) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 18-летнего возраста;

е) руководителя (его заместителя) профсоюза в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

1. при направлении работника в командировку возмещать расходы на пользование общественным транспортом в разме­ре 100% стоимости проезда;
2. определять условия, формы и порядок проведения профес­сиональной подготовки и повышения квалификации кадров.
   1. **Профсоюзный комитет обязуется**:
3. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
4. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в общеобразовательном учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюза;
5. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (статья 373 ТК РФ);
6. обеспечивать защиту и представительство работников – членов проф­союза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, свя­занных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
7. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.
8. **Рабочее время**
9. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.
10. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
11. для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
12. для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;
13. педагогическим работникам;
14. женщинам, работающим в сельской местности - 36 часов в неделю (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»);
15. обучающимся общеобразовательного учреждения в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

а) для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 12 часов в неделю;

б) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 17,5 часов в неделю.

1. В зависимости от условий работы для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непре­рывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.

Графики рабочего времени утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (статьи 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

* 1. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых статьями 97, 99 ТК РФ.

1. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с частью 4 статьи 99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюз­ного комитета.
2. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечис­ленных в части 2 статьи 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (часть 6 статьи 113 ТК РФ).
3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы).
4. Каникулярный период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем работников общеобразовательного учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к работе в пределах времени, не превышающего их учебной (преподавательской) нагрузки, установленной до начала каникул. Суммирование рабочего времени в каникулярный период не допускается.

В целях производственной необходимости работодатель вправе привлекать работников к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, субботники, работы, связанные с санитарно-гигиеническими требованиями и др.) в пределах установленного им рабочего времени, оговариваемого в трудовом договоре.

1. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим основаниям не являются временем простоя для педагогических работников.

Указанные периоды для педагогических работников являются рабочим временем, в течение которого выполняются другие обязанности.

В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по общеобразовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим основаниям педагогические работники осуществляют научную, творческую и исследовательскую работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическую, подготовительную, организационную, диагностическую, работу по ведению мониторинга.

За время работы в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам [оплата труда педагогических работников](https://www.9111.ru/%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0_%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B0/%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0_%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D1%85_%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2/), а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в объединениях дополнительного образования (кружках), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в указанные периоды определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности, с соответствующей оплатой труда.

В целях производственной необходимости работодатель вправе привлекать работников к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, субботники, работы, связанные с санитарно-гигиеническими требованиями и др.) в пределах установленного им рабочего времени, оговариваемого в трудовом договоре.

1. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (статья 91 ТК РФ).
2. **Время отдыха**
   1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения и условиями трудового договора. В них определяется также по­рядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отды­ха.
   2. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114, 115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (далее – ежегодный основной оплачиваемый отпуск; статья 334 ТК РФ). В соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в общеобразовательном учреждении, за второй и пос­ледующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон ежегодный основной оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (статья 122 ТК РФ):

1. женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
2. работникам в возрасте до восемнадцати лет;
3. работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
4. в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется еже­годно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

До составления и утверждения графика отпусков работодатель должен выяснить пожелания работников о наиболее удобном для них времени использования отпуска и по возможности удовлетворить пожелания работников (подчёркивается возможность, но не обязательность учёта пожеланий работников).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае вре­менной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (статья 124 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и рабо­тодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (статья 124 ТК).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ, Конвенция N 52 Международной организации труда «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков»).

По письменному заявлению работника неиспользованные ежегодные основные оплачиваемые отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день ежегодного основного оплачиваемого отпуска (статья 127 ТК РФ).

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

Для оплаты ежегодного основного оплачиваемого отпуска произ­водится исчисление среднего заработка в соответствии со статьей 139 ТК РФ, иными нормативными актами федераль­ных органов власти.

Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

* 1. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

**Стороны пришли к соглашению**, что в каникулярный период по письменному заявлению работников им предос­тавляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в следующих случаях:

1. классному руководителю выпускного класса – 2 дня;
2. работникам, задействованным в проведении мероприятий во внеурочное время – 1 день;
3. работникам за дежурство в здании общеобразовательного учреждения при возникших экстремальных ситуациях – за два с половиной часа – 1 день;
4. работникам, которые принимали участие в ликвидации крупных аварий и их последствий – 1 день;
5. работникам, при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня (по согласованию с администрацией и *профсоюзным комитетом*);
6. неосвобожденному председателю профсоюза 5 дней, членам профсоюзного комитета - 3 дня.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск должен быть использован работником в течение одного календарного года с момента получения документа, подтверждающего право на его использование.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском;

* 1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1. участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
2. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
3. родителям и женам (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;
4. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
5. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (статья 128 ТК РФ).
   1. **Профсоюзный комитет обязуется**:
6. осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
7. представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников общеобразовательного учреждения;
8. осуществлять контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праз­дничные дни;
9. уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих ма­лолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
10. вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
11. осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.
12. **Оплата и нормирование труда**
13. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (статья 132 ТК РФ).
14. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения производится на основе Положения об оплате труда работников общеобразовательного учреждения, которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (статьи 135, 143 ТК РФ).
15. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, ставки заработной платы рабочих устанавли­ваются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должно­стных окладов.
16. Размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

* 1. Локальные нормативные акты общеобразовательного учреждения, устанавливающие системы оплаты труда, формы матери­ального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным коми­тетом (статья 135 ТК РФ).
  2. **Работодатель обязуется**:

1. выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, конкретно 10 и 25 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ);
2. производить индексацию заработной платы в соответствии с постановлением Администрации Обливского района;
3. выплачивать премию по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год согласно Положению о премировании, определенному для каждой конкретной категории работников, принято­му работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (статья 144 ТК РФ);
4. производить оплату при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника (статья 155 ТК РФ);
5. извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем вып­лата заработной платы производится накануне этого дня (частями 1, 2, 6, 8 статьи 136 ТК РФ);

1. извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца (статья 162 ТК РФ).
   1. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработ­ной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответ­ствии с ТК РФ и иными федеральными законами.
   2. 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 (статья 142 ТК РФ).
   3. 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 расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
   4. Заработная плата руководителю и иным должностным лицам работо­дателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам.
   5. Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в школе, независимо от источников этих выплат.
   6. При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактическиначисленной работнику заработной платы и фактичес­киотработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.
   7. Особенности применения систем нормирования труда в общеобразовательном учреждении
      1. **Работодатель обязуется**:
2. совместно с профсоюзным комитетом определить условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;
3. осуществлять применение систем нормирования труда в общеобразовательном учреждении, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в соответствии с Положением, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;
4. извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ);
5. проводить внеочередной пересмотр этих норм лишь при условии, что при специальной оценке условий труда выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда. Предусмотреть, что установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее установленного срока, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта. Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда;
6. совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих общеобразовательного учреждения по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационно- технических средств, изменения характера выполняемых работ;
7. предусматривать пересмотр норм в сторону уменьшения (ст. 160 ТК РФ) с учетом технического и организационного состояния производства при использовании морально и физически устаревшего оборудования. Нормы отраслевого, регионального соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами и нормативными правовыми актами, обязательны к применению (ст. 48 ТК РФ).
   * 1. **Профсоюзный комитет обязуется**:
8. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
9. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
10. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
11. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
12. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.
13. **Охрана труда**
    1. Работодатель строит свою работу на основе государ­ственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направ­лением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, созда­ние здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.
    2. Работодатель обеспечивает проведение административно-обществен­ного контроля за состоянием условий и охраны труда, оборудует и обеспечива­ет работу уголка охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001 № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».
    3. **Работодатель обязуется**:
14. обеспечить право работников общеобразовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 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;

1. по согласованию с профсоюзным комитетом разрабатывать план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по санитарно-бытовому обеспечению, обеспечению рабочих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами.

Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утвержда­ется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

1. проводить в общеобразовательном учреждении специальную оценку условий труда с участием *профсоюзного комитета* (статья 212 ТК РФ, статья 9 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).
2. проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу;
3. обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;
4. обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет общеобразовательного учреждения;
5. сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками общеобразовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ);
6. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
7. 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. разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место *с учетом мнения профсоюзного комитета* (статья 212 ТК РФ);
9. обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
10. создать в общеобразовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета;
11. осуществлять *совместно с профсоюзным комитетом* контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
12. оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в общеобразовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;
13. обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
14. поддерживать в надлежащем состоянии комнату для отдыха работников общеобразовательного учреждения.
    1. **Профсоюзный комитет обязуется**:
15. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;
16. проводить работу по оздоровлению детей работников общеобразовательного учреждения;
17. возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
    1. **Работник** в области охраны труда **обязан** (статья 214 ТК РФ):
18. соблюдать требования охраны труда;
19. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
20. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
21. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
22. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;
23. проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (статья 225 ТК РФ).

1. **Социальная защита молодёжи**
   1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии работодателя, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работ­ников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищен­ности молодых работников в общеобразовательном учреждении стороны коллективного договора договорились:
2. содействовать молодым работникам в участии в конкурсах профессионального мастерства среди молодых работников;
3. организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.
   1. **Работодатель обязуется**:
4. обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью (в т.ч. технической), удовлетворение творческих способностей и интересов;
5. осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзно­го актива общеобразовательного учреждения, ведущего эффективную общественную работу.
   1. **Профсоюзный комитет обязуется**:
6. создавать при профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;
7. активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
8. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
9. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (статьи 173-177 ТК РФ);
10. добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т.п.;
11. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюза в вопросах защиты их социально-экономических интересов.
12. **Социальные гарантии, компенсации и льготы**
    1. **Работодатель обязуется**:
13. обеспечить права работников на обязательное социальное страхова­ние (статья 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (статья 2 ТК РФ);
14. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
15. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
16. компенсировать расходы на лечение, протезирова­ние и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, связанные с травматизмом на производстве (при условии вины работодате­ля);
17. сохранять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (статьи 173-178 ТК РФ);
18. способствовать проведению смотров художественной самодеятельно­сти, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;
19. сохранять средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;
20. освобождать от работы с сохранением среднего заработка *председателя профсоюзного комитета* и его членов на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций;
21. *совместно с профсоюзным комитетом* вести учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
22. *совместно с профсоюзным комитетом* ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам;
23. своевременно доводить до сведения работников информацию о федеральных, городских программах по предоставлению и улучшению жилья;
24. обеспечивать бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях;
25. ходатайствовать о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных образовательных учреждениях;
26. организовывать в общеобразовательном учреждении питание работников;
27. *по согласованию с профсоюзным комитетом* подготавливать и направлять документы на материальное поощрение и материальную помощь работнику в вышестоящие органы.
    1. **Профсоюзный комитет обязуется**:
28. обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральны­ми законами;
29. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);
30. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;
31. сотрудничать с учреждениями культу­ры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-физкультурными объектами на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников, являющихся членами профсоюза и членов их семей;
32. выделять средства на организацию и проведение культурно-массовых, оздоровительных мероприятий
33. выделять средства для оказания материаль­ной помощи членам профсоюза в следующих случаях:

а) длительной болезни;

б) дорогостоящего лечения;

в) зубопротезирования;

г) рождения ребенка;

д) бракосочетания;

е) при серьезных мате­риальных затруднениях;

ё) в связи с юбилейными датами;

ж) при поступлении ребёнка в первый класс и по окончании им общеобразовательного учреждения.

1. **Защита трудовых прав работников** 
   1. Работодатель *включает представителей профсоюзного комитета* по уполномочию работников в коллегиальные органы управления общеобразовательным учреждением в соответствии с пунктом 3 статьи 16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (статья 52 ТК РФ).
   2. Конкретные формы участия работников и их представительного орга­на - *профсоюзного комитета* в управлении общеобразовательным учреждением предус­мотрены в статье 53 ТК РФ.
   3. *Профсоюз и профсоюзный коми­тет* имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных право­вых актов, содержащих нормы трудового права.
   4. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений *сообщить профсоюзному комитету* о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (статья 37 ТК РФ).
   5. Работодатель *обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета* в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника работник и *профсоюзный комитет* обращаются в органы государственного надзора (федеральную инспекцию труда) или в суд (статьи 384, 387 главы 60 ТК РФ, статьи 353-365, 390, 391 главы 57 ТК РФ).

*Профсоюзный комитет* оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (статья 370 ТК РФ, статьи 29 и 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их пра­вах и гарантиях деятельности»).

* 1. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными зако­нами.

На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным дого­вором (статьи 353, 379, 380 ТК РФ).

* 1. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых спо­ров работодатель и *профсоюзный комитет* будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

1. неурегулированных разногласий между работниками (их представите­лями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изме­нения условий труда (включая заработную плату);
2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
3. в связи с отказом работодателя *учесть мнение профсоюзного комитета* при принятии в общеобразовательном учреждении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового пра­ва (глава 61 ТК РФ);
4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представите­ли вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями статей 409-418 ТК РФ.
5. **Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюза** 
   1. Работодатель и *профсоюз* строят свои взаимоотно­шения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федера­ции, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.
   2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномоч­ным представителем членов профсоюза по вопросам:
6. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (статья 29 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гаран­тиях деятельности»);
7. содействия их занятости;
8. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного дого­вора и контроля за его выполнением;
9. соблюдения законодательства о труде;
10. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.
    1. *Профсоюзный комитет* представляет и защища­ет права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интере­сов - указанные права и интересы работников независимо от членства в проф­союзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (статьи 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, пункт 1 статьи 11 и статья 14 ФЗ «О профес­сиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
    2. **Работодатель, должностные лица работодателя обязаны** *оказывать со­действие профсоюзному комитету* в их деятельности (статья 377 ТК РФ).
    3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюз­а и профсоюзного комитета в соот­ветствии с ТК РФ, ФЗ «О профессио­нальных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федераль­ными законами и настоящим коллективным договором **работодатель обязу­ется**:
11. соблюдать права профсоюзного комитета, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
12. не препятствовать представителям профсоюзного комитета, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (части 3-5 статьи 370 ТК РФ, пункте 5 статьи 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гаран­тиях деятельности»);
13. представлять профсоюзу по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (части 7, 8 статьи 37 ТК РФ, статья 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
14. безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помеще­ния как для его работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения инфор­мации в доступном для всех работников месте.

По перечню, согласованному с работодателем, предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходи­мые для их деятельности оборудование, средства свя­зи и оргтехники;

1. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьюте­ров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного коми­тета.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются общеобразовательным учреждением;

1. производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профсоюзного комитета, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (статья 377 ТК РФ, статья 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
2. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа общеобразовательного учреждения (глава 8 ТК РФ);
3. расследовать и учитывать в общеобразовательном учреждении все несчастные случаи, про­исшедшие с не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, - оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения рабо­тодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным забо­леванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;
4. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами проф­союза членских профсоюзных взносов: с письменного согласия работников ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработ­ной платы работников - членов профсоюза в размере 1% от их заработка.

Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1% от их заработка.

Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзу ежемесячно до 15 числа.

* 1. **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 общеобразовательного учреждения в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;
2. профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ);
3. работодатель принимает решения *с учётом мнения* *профсоюзного комитета* в следующих случаях:

а) расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374 ТК РФ);

б) привлечения работника к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

в) разделения рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);

г) запрещения работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

д) очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

е) установления заработной платы работникам (статья 135 ТК РФ);

ё) применения систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);

ж) массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);

з) установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 ТК РФ);

и) утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

й) создания комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);

к) составления графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

л) утверждения формы расчётного листка (статья 136 ТК РФ);

м) установления размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

н) установления размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

о) применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);

п) определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников общеобразовательного учреждения, перечня необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

р) установления срока выплаты заработной платы работникам общеобразовательного учреждения (статья 136 ТК РФ).

* 1. За нарушение законодательства о профсоюзах ра­ботодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответствен­ность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (статья 378 ТК РФ).
  2. Работники, избранные в профсоюзный комитет, не могут быть подвер­жены дисциплинарному взысканию *без согласия профсоюзного комитета*, члена­ми которого они являются, а руководители профсоюзного комитета - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

1. **Контроль за выполнением коллективного договора** 
   1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключению коллективного договора общеобразовательного учреждения, соответствующими органами по труду.
   2. **Стороны обязуются**:
2. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результа­тах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;
3. обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и *профсоюзного комитета* об итогах проверок и принятых мерах;
4. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением настоящего коллективного договора;
5. *профсоюзный комитет*, подписавший настоящий коллективный договор, для кон­троля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и акти­вистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполне­ния коллективного договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений настоящего коллективного договора;
6. *по требованию профсоюзного комитета* работодатель обязан расторг­нуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занима­емой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняем обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (пункт 2 части 2 статьи 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (статья 52 КоАП).

1. **Заключительные положения**
   1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года. Он вступает в силу со дня его регистрации.
   2. По истечении срока действия настоящий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.
   3. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования общеобразовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем общеобразовательного учреждения.
   4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) или ликвидации общеобразовательного учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации или проведения ликвидации.
   5. При смене формы собственности общеобразовательного учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.
   6. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании созданной комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключению коллективного договора общеобразовательного учреждения.
   7. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта изменений в коллективный договор в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (приложение; часть 2 статьи 40 ТК РФ).
   8. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ, иными федеральными законами.
   9. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации, а также в течение 10 рабочих дней после его подписания - до сведения работников общеобразовательного учреждения, знакомить вновь поступающих работников с ним после приёма на работу (ст. 50 ТК РФ).

