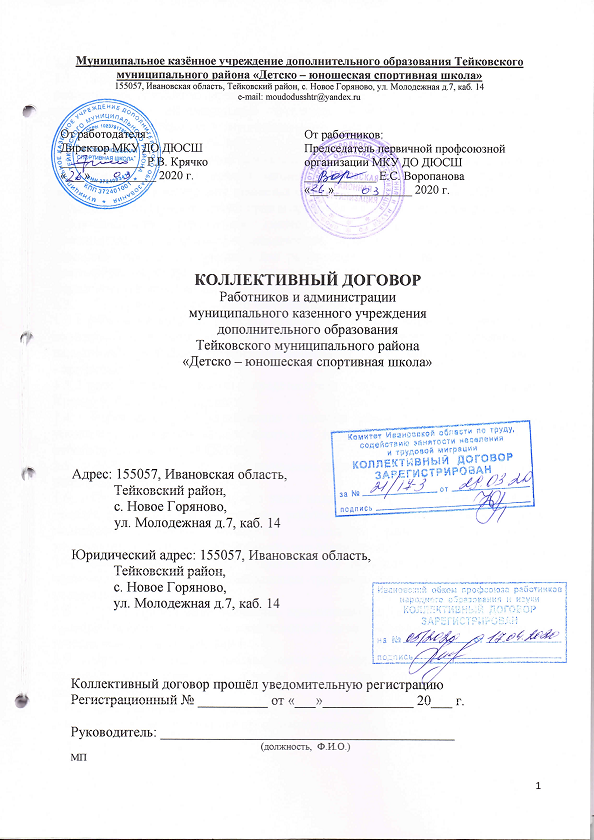
**Общие положения**

* 1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования Тейковского муниципального района «Детско – юношеская спортивная школа» (далее - МКУ ДО ДЮСШ)
  2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) 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 нормативно-правовыми актами и территориальным соглашением.
  3. Сторонами коллективного договора являются:
     1. работники МКУ ДО ДЮСШ, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Воропановой Екатерины Сергеевны (далее - профком);
     2. работодатель в лице его представителя – директора МКУ ДО ДЮСШ Крячко Романа Владимировича.
  4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).
  5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
  6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
  7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
  8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реализации.
  9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
  10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.
  12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
  13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
  14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
  15. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трёх лет.
  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. Положение о системе оплаты труда работников физической культуры и спорта муниципального казенного учреждения дополнительного образования Тейковского муниципального района «Детско – юношеская спортивная школа»;
4. Соглашение по охране труда;
5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
6. Положение о стимулирующих выплатах, премировании, и материальной помощи.
7. Другие локальные акты.
   1. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
8. Учёт мнения профкома;
9. Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
10. 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;
11. Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
12. Участие в разработке и принятии коллективного договора.
13. Трудовой договор
    1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.
    2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которого подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. До подписания трудового договора с работником ознакомить его с локальными нормативными актами, коллективным договором, с Положением о первичной профсоюзной организации, действующей в данном учреждении.
    3. Трудовой договор с работником, как правило заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами.
    4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в т.ч. объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).
    5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогов, до ухода в очередной отпуск, с их предварительной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

* 1. Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация МКУ ДО ДЮСШ, в лице директора – Крячко Романа Владимировича (далее - администрация) и работники учреждения, которых представляет профсоюзный комитет, в лице председателя первичной профсоюзной организации – Зуйковой Марии Михайловны (далее - профком).

Настоящий коллективный договор заключён на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов. Коллективный договор заключён на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников образовательного учреждения, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положение работников.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

В течение трёх месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора или продлении действия прежнего. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых ей обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора. По взаимному согласию сторон в течение действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

**2. Трудовой договор и гарантии занятости**

***Администрация обязуется:***

1. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приёме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

* Уставом;
* Правилами внутреннего трудового распорядка;
* Должностной инструкцией;
* Штатным расписанием;
* Нормативными актами по охране труда;
* Настоящим коллективным договором с приложениями.

1. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договора с вновь принимаемыми работниками в письменной форме (независимо от срока действия трудового договора) и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием МКУ ДО ДЮСШ, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме (дополнительное соглашение к трудовому договору)

1. В соответствии со ст. ст. 58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договора только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.
2. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

* преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;
* преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие предпенсионного возраста, дающее право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

1. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

* увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной законом «Об образовании в Российской Федерации», Типовым положением об общеобразовательном учреждении;
* увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
* увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребёнка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребёнка-инвалида – по достижении им возраста 18-ти лет);
* увольнение членов профсоюза без учёта мотивированного мнения Профкома по правилам ст.82 ТК РФ.

При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

* ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
* сокращение численности административно-управленческого персонала;
* ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей;
* проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников.

1. При высвобождении работников по п.п. 1 и 2 ст.81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

* информацию об увольнении доводить письменно до сведения центра занятости: за 6 месяцев до ликвидации образовательного учреждения и за 3 месяца до сокращения численности или штата работников, - до сведения профкома – не менее, чем за 3 месяца до увольнения; до сведения работников (персонально под роспись) – не менее чем за 2 месяца до увольнения;
* в соответствии со ст. 180 ТК РФ, с письменного согласия работника при расторжении трудового договора без предупреждения за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата работников, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного заработка. Затем работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка, и за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев, а также за уволенным работником сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца по решению центра занятости населения Тейковского района, если в двухнедельный срок работник обратился в центр занятости и не был трудоустроен;
* принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в образовательном учреждении вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансии предлагать педагогам, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж;
* создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых работников (сократить учебную нагрузку без уменьшения оплаты труда; предоставлять один оплачиваемый или неоплачиваемый свободный день в декаду, неделю и др.);
* оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в учреждение при последующем возникновении вакансии.

1. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора:

* в связи с несоответствием работника вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы или признания работника полностью нетрудоспособным;
* в связи с призывом работника на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;
* в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполняющего данную работу;
* при отказе работника, связанного с перемещением работодателя в другую местность или от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;
* в связи с выходом работника на пенсию;
* при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора.

1. В соответствии со ст.178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата работников.
2. Увольнение членов Профсоюза по инициативе администрации в любом случае производить с учётом мнения Профкома.
3. **Рабочее время и время отдыха**

***Администрация обязуется:***

1. Согласно «Правил внутреннего трудового распорядка МКУ ДО ДЮСШ», разработанных с учётом мнения Профкома, соблюдать режим рабочего времени в учреждении.
2. Составлять расписание учебных занятий по согласованию с Профкомом, с учётом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогов. Предусматривать в расписании свободные дни для выполнения педагогами методической работы и для повышения их квалификации.
3. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год по согласованию с Профкомом и с письменного согласия работников. Объём учебной нагрузки, а также её характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества учебных групп. По желанию работников сохранять для них преемственность групп.
4. Привлекать к работе молодых педагогов, работающих в учреждении первый год после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, только с письменного согласия работников.
5. В соответствии со ст.101 ТК РФ разработать с учётом мнения Профкома и утвердить перечень должностей, которым может быть установлен ненормированный рабочий день.
6. Разработать с учётом мнения Профкома график сменности работников образовательного учреждения (уборщиков служебных помещений, рабочих по обслуживанию и др.); знакомить работников с графиком не позднее, чем за месяц до его введения.
7. Установить с учётом мнения Профкома суммированный учёт рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов для работников, которым по условиям не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.
8. Установить для работников – женщин 36-часовую рабочую неделю с оплатой труда в том же размере, что и при полной рабочей неделе, если меньшая продолжительность рабочей недели для них не предусмотрена федеральным законодательством.
9. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работника, имеющего на это право:

* беременным женщинам;
* одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до достижения им возраста 18 лет);
* по рекомендации МСЭК;
* по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

1. Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников (ст. 262 ТК РФ):

* одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц;
* женщинам, работающим в сельской местности – 1 день в месяц без сохранения заработной платы.

1. В соответствии со ст. 113 ТК РФ и по общему правилу не привлекать работника к работе в выходные и праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно только в исключительных случаях и с письменного согласия работника, с оформлением соответствующего приказа, а именно:

* для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;
* для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;
* в иных случаях с письменного согласия работника и с учётом мнения Профкома, а именно: при проведении культурно-массовых, спортивных и иных подобных мероприятий.

1. В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (согласно п.20 коллективного договора) по заявлению работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
2. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников – за пределами 36 часов в неделю. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях и только с согласия работников, а именно:

* для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;
* для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;
* для продолжения работы по неявке сменяющегося работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;
* в иных случаях с письменного согласия работника с учётом мнения Профкома, а именно при проведении районных, культурно-массовых мероприятий, спортивных и иных подобных мероприятий.

1. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (согласно п.22 настоящего коллективного договора) по желанию работника ему может предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

**4. Отпуск**

***Администрация обязуется:***

1. В соответствии со ст. 114 ТК РФ работнику предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

- педагогический персонал – 42 календарных дня;

1. В соответствии со ст. 123 ТК РФ и не позднее 15 декабря разрабатывать с учётом мнения Профкома, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.
2. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) не позднее, чем за 2 недели до его начала.
3. По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
4. В соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим в образовательном учреждении первый год, предоставлять ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в полном объёме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года.
5. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санитарно-курортного лечения и наличии санаторной путёвки.
6. Включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время участия работников в забастовке, проведённой в соответствии с законодательством.
7. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

* Работникам с ненормированным рабочим днём – *3 календарных дня* согласно перечня;
* Работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования (ст. ст. 173, 174 ТК РФ).

1. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов, исчисляемые в календарных днях (ст.128 ТК РФ):

* вступление в брак самого работника – *до 5 дней*;
* в случае бракосочетания члена семьи работника – *до 5 дней*;
* работнику-отцу в связи с рождением ребёнка – *до 5 дней;*
* в связи с проводами члена семьи в армию – *3 дня*;
* в связи с переездом на новое место жительства *– до 5 дней*;
* в связи с похоронами родных и близких – *до 5 дней;*
* работающим пенсионерам по возрасту – *до 14 дней;*
* работающим женщинам, имеющим ребёнка в возрасте до 3х лет; имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет; одинокому отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери – *до 14 дней;*
* участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам – *до 35 дней;*
* допущенный к вступительным экзаменам в высших и средних специальных учебных заведениях (п.14 Положения о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях, утверждённого постановлением СМ СССР от 24.12.1982года № 1116);
* в других уважительных случаях – *3 дня*.

1. Предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в учебное заведение среднего или высшего профессионального образования, которое расположено в другой местности.

**5. Оплата и нормирование труда**

***Администрация обязуется:***

1. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца перечислением на банковскую карту или в денежной форме в месте выполнения работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплачивать заработную плату накануне этого дня. Установить день выплаты заработной платы:

-за первую половину месяца – 15 числа;

- за вторую половину месяца – 30 числа.

1. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчётного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований, произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.
2. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).
3. В соответствии со ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользование отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).
4. В соответствии со ст. ст. 234 и 279 ТК РФ сохранять среднюю заработную плату работникам:

* за время их участия в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством;
* за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы (ст.142 ТК РФ).

1. В соответствии со ст. 236 ТК РФ в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центробанка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат по день фактического расчёта включительно.
2. Своевременно проводить тарификацию работников с учётом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.
3. В срок до 1 сентября ежегодно разрабатывать по согласованию с Профкомом график аттестации педагогических работников. Включая в состав аттестационной комиссии представителя Профкома.
4. В целях социальной поддержки молодых педагогов, установить доплаты молодым педагогическим работникам на период первых трёх лет работы в образовательном учреждении после окончания высшего или среднего профессионального образования.
5. Выполнение в образовательном учреждении ремонтно-строительных, иных крупных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или по гражданско-правовому договору.
6. Согласно ст. 151 ТК РФ работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

1. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объёмом выполненной работы.

**6.Обязательства профсоюзного комитета.**

***Профком обязуется:***

1. Представлять и защищать интересы членов Профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией образовательного учреждения.
2. Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений; вносить предложения по совершенствованию управлением и работой образовательного учреждения; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов Профсоюза.
3. Осуществлять общественный контроль за:

* соблюдением трудового законодательства;
* целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
* правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);
* требовать устранения выявленных нарушений.

1. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии образовательного учреждения.
2. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

* путём ведения непосредственно с администрацией предварительных переговоров в интересах работника;
* инициировать вопрос о целесообразности создания в образовательном учреждении комиссии по трудовым спорам (КТС); в соответствии с «Положением о комиссии по трудовым спорам»;
* выдвигая кандидатуры в члены комиссии по трудовым спорам от профсоюзной организации;
* выдвигая представителя Профкома для участия в заседании комиссии по трудовым спорам в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
* контролируя ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) в комиссии по трудовым спорам;
* осуществляя контроль за выполнением решений комиссии по трудовым спорам.

1. Оказывать членам Профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам.
2. При выполнении администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

**7.Улучшение условий. Охрана труда.**

***Администрация обязуется:***

1. В соответствии со ст. 217 ТК РФ определить должностные обязанности работников образовательного учреждения по охране труда.
2. Провести обучение и проверку знаний по охране труда педагогических работников образовательного учреждения и обслуживающего персонала в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
3. Обеспечить своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнения других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса в соответствии с Межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения».
4. Разработать и утвердить с учетом мнения Профкома «Программу проведения вводного инструктажа» и комплект инструкций по охране труда на все виды выполняемых в учреждении работ, обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда.
5. В соответствии со ст. 212 ТК РФ обеспечить за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медосмотров по просьбе работников (в соответствии с медицинским заключением) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.
6. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных соглашением по охране труда на текущий календарный год. В соответствии со ст. 226 ТК РФ выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда не менее 2% эксплуатационных расходов учреждения
7. Не позднее 10 августа каждого календарного года проводить проверку готовности образовательного учреждения к новому учебному году, приёмку помещений и оборудования повышенной опасности, с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.
8. Выполнять до 1 сентября каждого учебного года все запланированные работы по подготовке образовательного учреждения к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).
9. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда;

ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

реализовать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;

рассмотреть замечания и возражения работника относительно результатов специальной оценки условий труда, представленные в письменном виде и принять решение о проведении в случае необходимости внеплановой специальной оценки условий труда.

1. В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом урегулировании порядке.
2. Обеспечить ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также её обеззараживание и восстановление защитных свойств.
3. Обеспечивать выплате средней заработной платы работникам в случаях:

* отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровью работников;
* приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного контроля и надзора.

1. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения образовательного учреждения для осуществления общественного контроля уполномоченному профкома, членам комиссии по охране труда.
2. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом и другими нормативными правовыми актами и закрепление этих прав в трудовых договорах.

***Администрация и профком обязуются:***

1. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, в структурных подразделениях, а также за соблюдением всеми структурными подразделениями, должностными лицами, работающими и учащимися требований трудового законодательства, стандартов безопасности труда, правил, норм, инструкций и других нормативно-технических документов по охране труда.
2. Не реже одного раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете, совещании при директоре, расширенном заседании Профкома, собрании трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояние производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

***Профком обязуется:***

1. Силами уполномоченных по охране труда оказывать администрации практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости, а также разработке мероприятий по их предупреждению.
2. Организовать работу уполномоченных (ответственных) лиц по охране труда в соответствии с Типовым положением, утверждённым постановлением исполкома Генерального Совета ФНПР от 30.05.1996 года.
3. Принимать участие в подготовке и проведению педагогических советов, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.
4. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности образовательного учреждения к новому учебному году, отопительному сезону, приёмке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.
5. Ежегодно в срок до 1-го сентября обеспечивать сбор предложений от членов Профсоюза, работников образовательного учреждения по вопросам улучшения условий, охраны труда для включения их в коллективный договор и в прилагаемое к договору соглашение по охране труда на очередной год.

**8.Иные социально-трудовые льготы и гарантии**

***Администрация обязуется:***

1. При принятии решений о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, помещений и оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждения учитывать мнение Профкома, не допускать ухудшения условий труда и быта работников образовательного учреждения.
2. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств: бюджетных н внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц и других, в том числе средств, направленных на оплату труда работников.
3. Полностью возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников учреждения.
4. В соответствии со ст. 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения.
5. С учётом мнения Профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путем:

* объявления благодарности;
* награждение почётной грамотой;
* награждение ценным подарком;
* премирование;
* представление к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

***Администрация и Профком обязуются:***

1. Обеспечить работников, имеющих детей дошкольного возраста, местами в детских дошкольных учреждениях.
2. Организовать оздоровление работников, работников с детьми в санаторно-курортных и иных учреждениях.
3. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днем учителя, Новым годом, 8-ым Марта и т.д.
4. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников образования.

***Профком обязуется:***

1. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза за счёт средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных обстоятельствах:

* вступление в брак;
* рождение ребёнка;
* юбилей;
* обстоятельства непреодолимой силы (ЧС);
* похороны близких родственников.

**9. Гарантии профсоюзной деятельности**

***Администрация:***

1. Признаёт Профсоюзный комитет как представителя работников уполномоченного на то общим собранием работников школы

Администрация обязуется:

1. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мотивированного мнения Профкома:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя;
* привлечение к сверхурочным работам;
* разделение рабочего времени на части;
* очерёдность предоставления отпусков;
* составление графиков сменности;
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения и другое.

1. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять Профкому необходимую информацию по:

* расходованию денежных средств;
* начислению и выплате заработной платы;
* ведению табеля учёта рабочего времени;
* выполнению условий настоящего коллективного договора;
* другим социально-трудовым вопросам.

1. В соответствии со ст. 22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления Профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда и трудового законодательства; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.
2. Бесплатно предоставлять Профкому и его комиссиям:

* пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации и другое, возможность размещения информации Профкома в доступном для всех работников месте;
* помещения и другие объекты учреждения для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;
* оргтехнику и средства связи;
* транспорт (при его наличии).

1. В соответствии со ст.28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета Профсоюза ежемесячно (при наличии письменных заявлений работников) из заработной платы работников образовательного учреждения:

* для членов Профсоюза – членские взносы в размере 1% заработной платы.

1. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов Профкома и его комиссий на время:

* выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
* участие их в работе выборных профсоюзных органов;
* краткосрочной профсоюзной учебы.

1. Соблюдать в отношении членов Профкома порядок предварительного согласования с Профсоюзом вопросов:

* увольнение по инициативе администрации;
* перевода на другую работу;
* наложения дисциплинарных взысканий.

***Профком обязуется:***

1. знакомить каждого вновь принимаемого на работу в учреждение с Уставом Профсоюза, Положением «О первичной профсоюзной организации образовательного учреждения», целями и задачами, информацией о текущей деятельности Профсоюза.
2. Представлять интересы работников – членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, осуществляющих перечисления на счёт Профсоюза, в соответствии со ст. 30 ТК РФ в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.
3. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почётными грамотами и знаками директора образовательного учреждения и его заместителей и членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства, в профсоюзной деятельности и другое.

**10. Заключительные положения**

1. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, как и на вновь поступивших на работу во время его действия.
2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании трудового коллектива.
3. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

* предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
* отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

1. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.
2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.
3. В целях урегулирования коллективного трудового спора Профком вправе:

* участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители Профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласования с Профкомом;
* организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования;

