

 ъ

Содержание

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №/п |  Содержание | Страницы |
|  |   Разделы коллективного договора  |  |
| 1. | Общее положение |   |
| 2. | Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений  |   |
| 3. | Трудовой договор и обеспечение занятости |   |
| 4. | Рабочее время  |   |
| 5. | Время отдыха |   |
| 6. | Оплата труда  |   |
| 7. | Охрана труда и здоровья |   |
| 8. | Социальная защита молодежи  |   |
| 9. | Социальные гарантии и льготы |   |
| 10 | Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы |   |
| 11. | Защита трудовых прав работников |   |
| 12. | Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации |   |
| 13. | Контроль за выполнением коллективного договора |   |
| 14. | Заключительное положение |   |
|  |  Приложения: |  |
| 1 | Правила внутреннего трудового распорядка |  |
| 2 | Положение об оплате труда работников |  |
| 3 | Положение о порядке установления стимулирующих выплат педагогическим работникам |  |
| 4 | Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда административно-вспомогательного персонала |  |
| 5 | Положение о распределении компенсационных выплат из фонда оплаты труда |  |
| 6 |  Типовой перечень мероприятий соглашения по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом |  |
| 7 | Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. |  |

Все Положения являются неотъемлемой частью коллективного договора учреждения.(ст. 40.ТК). Коллективный договор с Приложениями принят на собрании трудового коллектива

Представитель работодателя: Представитель работников:

Директор МОАУ СОШ №1 Председатель профсоюзного комитета

О. Г. Отраднова Т.А. Ершова

**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, представляющим собой письменное соглашение между работниками муниципального общеобразовательного автономного учреждения средней общеобразовательной школы №1 городского округа города Райчихинска Амурской области (МОАУ СОШ №1) в лице их представителя и работодателя, целью которого является правовое регулирование социально-трудовых отношений (ст. 40 ТК).

 1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель в лице директора МОАУ СОШ №1 Отрадновой Ольги Георгиевны и работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации Ершовой ТА (далее профком).

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

 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

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

 1.6. Предметом настоящего договора, являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения ,продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, предоставляемых работникам работодателем в соответствии сТрудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК).

 1.7. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Федеральный за­кон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельнос­ти»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, уста­новленных в самом договоре.

 1.8. Профсоюзный комитет, действующий на основании устава, яв­ляется полномочным представительным органом работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения средней общеобразовательной школы №1 общеобразовательного вида городского округа города Райчихинска Амурской области, защищающим их интересы при проведении кол­лективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллек­тивного договора.

 1.9. Работодатель признает профсоюзную организацию МОАУ СОШ№1 в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников общеобразовательного учреждения, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодек­сом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессио­нальных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым и ре­гиональным соглашениями между администрацией города Райчихинска, управлением образования городского округа города Райчихинска и Райчихинской профсоюзной организацией работников образования на 2019-2021 года.

 Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ни­ми отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансо­во-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовы­ми актами, соглашениями.

 1.10. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

 1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтере­сованной стороны на заседании создаваемой совместно, постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором, отраслевым соглашением и ре­гиональными соглашениями и нормами действующего законодательст­ва (ст. ст. 41,44 ТК).

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуще­ствляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.14. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

 1.15. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социально­го партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного дого­вора.

 1.16. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие по­ложение работников и устанавливающие более высокий уровень их со­циальной защищенности по сравнению с действующим законодательст­вом, обязательны для применения во всех структурных подразделениях (ст. 41 ТК).

1.17. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

(Примечание: внесение изменений и дополнений в локальные нор­мативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся при­ложениями к коллективному договору, осуществляется в том же поряд­ке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в кол­лективный договор).

1.18. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержа­ния и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний)

**Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение произво­дительности труда, на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

 2.2. В этих целях работодатель обязуется:

 2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышения материального состояния работающих, их профессионального уровня.

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техни­ческими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения произ­водственной программы;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять меро­приятия, направленные на улучшение условий труда и производствен­ного быта;

 2.2.4. создавать условия для роста производительности труда, освое­ния передового опыта, достижений науки и техники;

 2.2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, по­вышение квалификации работников перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом(ст. 196 ТК);

 2.2.6. вести коллективные переговоры, а также заключать коллектив­ные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

2.2.7 предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.8 предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору;

2.2.9. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.2.10. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установ­ленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматри­вать конструктивные предложения и справедливые взаимные требова­ния, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредст­вом переговоров;

2.2.11. соблюдать условия настоящего колдоговора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.12. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.13. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором; учитывать мнение профсоюзной организации по проектам те­кущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.14. своевременно выполнять предписания надзорных и контроль­ных органов государства и представления соответствующих профсоюз­ных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.15. создавать условия, обеспечивающие участие работников в уп­равлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

 2.2.16. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, осуществлять обязательное социальное страхование работни­ков в порядке, установленном федеральными законами.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать соблюдению внутреннего трудового распоряд­ка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному вы­полнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

. представительствовать от имени работников при решении во­просов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по со­вершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);

. 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 (ст. 372 ТК);

. контролировать соблюдение трудового законодательства, пра­вил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного догово­ра (ст. 41 ТК);

.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;

. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых усло­вий, выполнения соглашения по охране труда;

. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению пере­говоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и
трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.9. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.10. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабо­чего времени и времени отдыха;

2.3.11. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение ква­лификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.12. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприя­тия среди работников.

2.4. Обязательства работников:

. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудо­вому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. способствовать повышению эффективности производства, ис­пользовать передовой опыт коллег по производству;

2.4.4. беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.4.7. принимать меры по немедленному устранению причин и усло­вий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство ра­боты (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся админи­страции;

2.4.8. содержать рабочее место и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном со­стоянии, на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. бережно относиться к спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию и другие материальные ресурсы;

2.4.10. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации и проживания в общежитии.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

2.4.11. за прямой действительный ущерб, причиненный ими работе, работодателю;

 2.4.12. за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

 2.4.13. за 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 (ст. 239 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работ­никами в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным до­говором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном на­стоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.17.).

2.6. В соответствии с ТК, Федеральным законом «О профессиональ­ных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами, нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1 получать и заслушивать информацию работодателя (его пред­ставителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономичес­ким вопросам, в частности:

2.6.2 по реорганизации и ликвидации учреждения;

2.6.3 введению технологических изменений, влекущих за собой из­менение условий труда работников;

2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, федераль­ными законами, учредительными документами работодателя, коллек­тивным договором;

 2.6.6. вносить по этим и другим вопросам в органы управления рабо­тодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях ука­занных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);

 2.6.7. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.8 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в по­рядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

 2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством, качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжи­тельности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для со­ответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных от­пусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9 ведение коллективных переговоров и заключение коллектив­ного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.10. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых спо­ров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, ины­ми федеральными законами;

2.7.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением тру­довых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, уста­новленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.13 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федераль­ными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регу­лируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соот­ветствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашения­ми и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст.57 и ст.60. ТК )

3.2. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается:

1. на неопределенный срок;

2. на определенный не более пяти лет (срочный трудовой договор).

 Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст.59.ТКРФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.( часть четвертая в ред.Федерального закона от 30.06. 2006 №90-ФЗ)

Срочный трудовой договор заключается: (ст.59 ТК РФ).

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами (коллективным договором, трудовым договором) сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

 По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться :

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;

с лицами, поступающимися на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительности рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия тру­дового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также коллективным договором.

В соответствии с частью 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

 Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы (указывается конкретный адрес работодателя);

трудовые функции (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы работнику). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

дата начала работы, срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если у данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается в соответствующих условиях с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.5. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.6. Работодатель обязуется:

 3.6.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу за­ключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

 3.6.2 заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, 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 (ст.ст. 57, 58 ТК) 324;

 3.6.3 заключать срочный трудовой договор только в случаях, предус­мотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требова­нию работника лишь при наличии уважительных причин или по иници­ативе работодателя (ст. 81 ТК);

 3.6.4 изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового догово­ра. Временный перевод на другую работу в случае производственной не­обходимости допускается только по согласованию сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МОАУ СОШ, изменение образовательных программ и т.д.). При этом работник продолжает работать без изменения его трудовых функций (работа по определенной специальности, квалификации или должности) ст.74.ТК РФ. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений трудового договора 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 п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответ­ственно не позднее, чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

 3.6.5 разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом програм­мы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работ­ников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации рабо­тодателя, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать лик­видации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест.

 3.6.6 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) вариант I - члены профсоюза (ов), вариант II - руководители (их заместители) выборных коллегиаль­ных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллеги­альных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы.

3.6.7 Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК с работником — членом профсоюза по инициативе работодате­ля может быть произведено только с предварительного согласия выбор­ного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 82 ТК).

Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выбор­ного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, вы­борных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной орга­низации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответст­вующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК);

3.6.8 использовать по согласованию с профсоюзным комитетомвнут­рипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест;

д) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

е) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетоми по соглашению с работником с предупреж­дением о том работника не позднее чем за два месяца;

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

3.6.9. рассматривать все вопросы, связанные с изменением струк­туры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением числен­ности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК).

В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохране­ния рабочих мест имеет право в порядке, предусмотренном законода­тельством, и по согласованию с профсоюзным комитетом вводить ре­жим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, произ­водится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

 3.6.10. не увольнять по сокращению штатов при любом экономичес­ком состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в ежегодном, отпуске по уходу за ребенком. (ст. 261 ТК);

б) лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК);

в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);

г) работающих инвалидов;

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

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

 3.6.11. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и растор­жении трудовых договоров с работниками; инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

 3.6.12. представлять в установленные сроки свое мотивированное мне­ние при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками членами профсоюза (ст. 373 ТК);

 3.6.13. обеспечивать защиту и представительство работников — членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении во­просов, связанных с заключением, изменением или расторжением тру­довых договоров;

 3.6.14. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обес­печению полной занятости и сохранению рабочих мест;

 3.6.15. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

 Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1.Стороны пришли к соглашению о том что рабочее время работников определяется Постановлением Правительства РФ от 03.04.03. № 191 « О продолжительности рабочего времени. (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», Правилами внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложения № 4, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом общеобразовательного учреждения). Для руководящих работников и работников из числа административно- хозяйственного, обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю

4.2. Для работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неде­лю.

4.3. Для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36-часов рабочего времени ст. 333.ТК.ТК).

4.4. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, а также при производст­ве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом(ст. 105 ТК) (При­ложение № 6 к коллективному договору).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

 В предпраздничные дни рабочий день уменьшается на час ст. 95 ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется пе­рерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого оп­ределяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них опре­деляется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соот­ветствии с законодательством выходных и праздничных дней.

 Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачи­ваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней для обслуживающего персонала и 50 календарных дней для педагогического персонала. с со­хранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114ст.115 ТК).

 Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за 5 или 4 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели его начала ст. 123 ТК РФ.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истече­нии шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за вто­рой и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соот­ветствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным катего­риям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шес­ти месяцев (ст. 122 ТК).

5.4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, а при наличии финансовых средств, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

5.5. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК);

б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК);

в) за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним ме­стностях (ст. 321 ТК);

г) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нор­мативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116ТК).

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

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

Ежегодный 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 (ст. 124 ТК).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивает­ся денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ№ 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключе­нием увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения счи­тается последний день отпуска (ст. 127 ТК).

5.8. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются ра­ботнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причи­нам, продолжительность их определяется по соглашению между работ­ником и работодателем (ст. 128 ТК).

5.8.1 На основании письменного заявления работника предоставля­ется отпуск:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 ка­лендарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

по другим причинам – по договоренности сторон.

5.8.2 В летний период обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (ремонт, работа на территории, охрана учреждения) в пределах установленного рабочего времени. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о материальном стимулировании работников общеобразовательного учреждения и согласия работников. Приложение № 4.

5.8.3 При наличии средств экономии оплаты труда предоставлять оплачиваемые дни отдыха в следующих случаях:

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3 календарных дней (ст. 128 ТК);

для сопровождения детей младшего возраста в школу -1 день;

для проводов детей в армию до 3-х дней;

работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет,- до 3х дней.

 5.8.4 Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Законом «Об образовании».

Работодатель обязуется:

предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117.ТК РФ (Приложение № 5);

работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников дополнительного отпуска с ненормированным рабочим днем ,который должен быть не менее трех календарных дней ( приложение № 6);

5.8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законода­тельства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в вы­ходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима вре­мени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интере­сов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению тру­довых споров в части использования времени отдыха.

5.9. Оплата отпусков.

5.9.1 Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными акта­ми федеральных органов власти.

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата и должностной оклад работнику учреждения выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества и качества и условий выполняемых работ, а также компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах ассигнований, выделяемых на оплату труда. (ст. 132 ТК РФ).

 Выполнение работником других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору.

6.2. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждений предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, ставкам заработной платы, то изменения оплаты труда осуществляются:

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

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

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

6.3. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая при введении изменений новых систем оплаты труда по видам экономической деятельности, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до их введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

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

6.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.6. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

6.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

6.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.10. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

6.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований из областного, муниципального бюджетов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных решением городского совета народных депутатов на очередной финансовый год.

 6.12.Основные условия оплаты труда

6.12.1. Условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

 - Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных автономных образовательных учреждениях городского округа города Райчихинска Амурской области;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных автономных образовательных учреждениях городского округа города Райчихинска Амурской области;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

6.13. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (далее - оклады (должностные оклады), ставки заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

6.14. Работодатель обязуется:

оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работо­дателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);

предоставлять по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оп­лачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными и тяжелыми условиями труда по итогам аттестации рабочих мест до 12% на основании приказа Гособразования СССР от 20.08.90г.№579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными перечнями №1,2, утвержденными Министерством науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.92г.№611, в соответствии с которыми всем работникам, независимо от наименования их должностей, устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет повышенную оплату труда. (Приложение № 11 к коллективному договору) (ст.ст. 146 и 147 ТК);

производить доплату работнику за совмещение профессий (должностей) расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

оплату труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществлять в соответствии со ст.135 ТК РФ, в размере 35% часовой тарифной ставки должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время;

выплачивать премию, полученную от экономии фонда заработной платы, согласно Положению о премировании, оп­ределенному для каждой конкретной категории работников, принятому работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 144 ТК). Руководителям и заместителю заведующей по УВР выплачивать премию по итогам работы за год, согласно Положению по оплате труда, принятому *по согласованию с профсоюзным комитетом* (Приложение № 14 к коллективному договору

 выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором (соглашением);

извещать в письменной форме (расчетный лист) 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. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим празднич­ным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч.1,2,6, 8 ст. 136 ТК);;

извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца;

производить выплату заработной платы в денежной форме.

6.15. 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 Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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 (ст. 142 ТК).

6.16. Указывать в коллективном договоре перечень всех систем премиро­вания, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК) с тем, чтобы каж­дый работник имел полное представление о том, на какие дополнитель­ные выплаты, помимо основной заработной платы, он может рассчиты­вать.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы произ­водится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

6.17. Совершенствовать тарифно-квалификационные характеристи­ки должностей руководителей, специалистов и служащих организации по изменению характера выполняемых работ;

6.18. Выплачивать компенсацию работнику в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада) в случае участия в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства.

6.19. Профсоюзный комитет обязуется:

осуществлять контроль за реализацией прав работников, пре­дусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за за­держку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

принимать участие в разработке всех локальных нормативных документов по оплате труда дошкольного учреждения;

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

 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

 Работодатель (администрация) 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, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благопо­лучия.

 Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда (ст. 226 ТК) выделить в 2019 -2022 году 30 000 рублей,

 Контроль за своевременным расходованием средств по смете возло­жить от работодателя на заместителя директора по АХЧ учреждения , от профсоюзного комитета на председателя профсоюзного комитета.

Утвердить по согласованию с профсоюзным комитетомплан меропри­ятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприя­тия по санитарно-бытовому обеспечению.

7.4. Работодатель обеспечивает проведение административно - общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссии по охране труда. Финан­сирует работу комиссий по охране труда, выделяет помеще­ния, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охра­не труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осу­ществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК).

На время приостановки работ в общеобразовательном учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе ст.220 ТК РФ.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. разрабатывать *по согласованию с профсоюзным комитетом* и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.5.2. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

 запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и провер­ку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

 организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательных медицинских осмотров (обследованиях), утвержденным рабо­тодателем по согласованию с профсоюзным комитетом,за счет собствен­ных средств. (ст. 212)

 обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифициро­ванными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивиду­альной защиты в соответствии с установленными нормативами. Орга­низовать проведение стирки, химчистки и ремонта СИЗ, для чего со­здать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки (ст. 212 ТК);

7.5.6 проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета. Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует са­нитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестован­ным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК);

7.5.7 обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета ор­ганизации в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК);

7.5.8 создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (ко­миссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обуче­ния и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК);

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

 представлять интересы пострадавших работников при рассле­довании несчастных случаев на производстве, инте­ресы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особен­но в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью ра­ботников, профсоюзные органы по охране труда вправе требовать от работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работода­тель обязан незамедлительно выполнить такое тре­бование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воз­действия и не преследовать работников, отказывающихся от выполне­ния работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произволь­ной формы за подписями свидетелей.

7.7. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

7.7.1 соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инст­рукциями по охране труда;

 правильно применять средства индивидуальной и коллектив­ной защиты;

 проходить обучение безопасным методам и приемам выполне­ния работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на произ­водстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

 проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицин­ские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

7.7.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоя­щего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в рабо­те, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную работу стороны договорились:

8.1. проводить конкурсы профессионального мастерства работников муниципальных образовательных учреждений городского округа города Райчихинска.

8.2. предоставлять льготы молодым работникам для обучения в педагогических учебных заведениях среднего или высшего профессионального образо­вания в соответствии с действующим законодательством РФ и настоя­щим коллективным договором;

8.3. с целью поддержки молодых преподавательских кадров стимулировать их труд в течение первых трех лет преподавательской работы. (при наличии финансовых средств)

8.4. Профсоюзный комитет обязуется информировать молодых работников о задачах и деятельно­сти профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-эконо­мических интересов.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

9.1. Работодатель обязуется:

 9.1.1 обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхо­вание работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2ТК);

 9.1.2.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 пенсионный фонд;

 9.1.3 оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул детей работников;

 9.1.4 контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

 9.1.5 обеспечить прохождение за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров работников образовательных учреждений в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

 9.1.6 При направлении на курсы повышения квалификации работнику оплачиваются командировочные расходы;

 9.1.7 Работнику, направленному на обучение работодателем или поступившему самостоятельно в педагогические образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в случаях и размерах предусмотренных законодательством.

Стороны договорились, что работодатель выплачивает работникам учреждения премии согласно Положению о премировании.

 9.1.9. Работникам, имеющим первую квалификационную категорию и награжденным значком «Отличник народного просвещения» и другими значками и нагрудными знаками, соответствующими профилю выполняемой работы, не имеющим дисциплинарного взыскания в период действия ранее присвоенной квалификационной категории, может присваиваться первая квалификационная категория на следующий период продолжительностью 5 лет по заявлению работника, поданному в сроки, установленные Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, и ходатайству вышестоящего руководителя без проведения аттестации.

 9.1.10 Основанием для аттестации на соответствующую квалификационную категорию являются:

наличие одной из государственных наград: орденов, медалей, почетных званий, соответствующих профилю работы;

наличие одной из наград: значков, нагрудных знаков, соответствующих профилю работы;

наличие ученой степени кандидата или доктора наук;

наличие премий, грантов в рамках Приоритетного национального проекта «Образование»;

ходатайство Большого или муниципальных жюри конкурса «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям»;

представление оргкомитета международных, всероссийских, региональных олимпиад и всероссийских научно-практических конференций школьников;

ходатайство педагогического совета учреждения, представления руководителя учреждения.

 9.1.12 В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста

 9.1.13 В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

-повышению уровня оплаты труда работников учреждений;

-установлению доплат за ученую степень работникам учреждений начального, среднего и дополнительного профессионального образования.

Раздел 10. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социаль­ные гарантии, компенсации и льготы:

 10.1.1выделять средства для поощрения победителей за звание «Учитель года» в соответствии с По­ложением;

 10.1.2 поощрять за безупречный труд на предприятии при стаже ра­боты не менее 10 (15) лет в связи с

50-летием – в размере –1000 руб;

55-летием – в размере –1000 руб;

60-летием – в размере –1000 руб.

10.1.3 профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни.

Раздел 11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

 11.1.Работодатель включает представителей профсоюзного комите­та по уполномочию работников в коллегиальные органы управления ор­ганизацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных со­юзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

 11.2.Конкретные формы участия работников и их представительно­
го органа - профсоюзного комитета организации в управлении органи­зацией предусмотрены в ст. 53 ТК.

 11.3.Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный
комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением рабо­тодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требо­вания об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюз­ного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комис­сии по трудовым спорам.

Раздел 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

 12.1.Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимо­отношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Рос­сийской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

12.2. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.96 №10-ФЗ. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», иными законами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Представительством РФ, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

12.2.1 защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

 12.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказы­вать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 ТК).

 12.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсо­юзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета обязуется:

 12.4.1.соблюдать права профсоюзов, установленные законодательст­вом, настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

 12.4.2 безвозмездно предоставлять выборному органу помещения, как для работы самого органа, так и для проведения ' собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с колдоговором предоставлять профсоюзному комитету в пользование необходимые для их деятельности транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прила­гаемому к коллективному договору;

 12.4.3 предоставить возможность участия с правом голоса председа­телю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК). Ежемесячно и бесплат­но перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюз­ные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в раз­мере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст. 374 ТК).

12.5 Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

12.5.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

12.5.2 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений, которые хранятся в бухгалтерии на период работы члена профсоюза. Ст 377 ТК в ред. от 30.06.2006г №90-ФЗ.

12.5.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

12.5.4 Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, жилищно–бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии и по другим социально - экономическим вопросам.

12.5.5 Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников.

12.6 Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

12.6.1 Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

12.6.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера заработной платы в связи с изменением объема учебной нагрузки, или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.)

 Работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускаются помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.6.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, соглашением, коллективным договором.

12.6.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

12.6.5.Неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации согласно ст.377 « Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006г №90-ФЗ) предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск от 1до 5 дней.

12.7. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

12.8. Стороны договорились добиваться: создания профсоюзных организаций в коллективах учреждений, где профсоюзные организации отсутствуют; защиты социально- экономических прав и интересов работников образования, установления максимально возможной заработной платы; заключение коллективных договоров с работодателями в каждом трудовом коллективе и территориальных соглашений в каждом муниципальном районе, городском округе.

Раздел 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществ­ляется сторонами договора, их представителями, постоянно действую­щей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполне­ния данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекра­тить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.2. Стороны обязуются:

 13.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллек­тивного договора по итогам года (полугодия) и информировать работ­ников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работни­ков. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших кол­лективный договор;

 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 I и III кварталы с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

13.2.2 взаимно представлять необходимую информацию при осуще­ствлении контроля за выполнением колдоговора.

 13.3 Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих ко­миссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о хо­де и об итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получа­ет ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслу­шивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выпол­нения положений договора.

Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2019 - 2022 год (от одного года до трех лет).

Он вступает в силу со дня подписания.

14.2. По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

При смене формы собственности организации 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 трех лет.

 14.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым ко­дексом (ст. 44 ТК).

 14.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать кол­лективный договор в согласованных условиях с одновременным состав­лением протокола разногласий (Приложение № 29 к коллективному до­говору) (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

 14.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются При­ложения к нему, указанные в тексте.

14.6. Стороны согласились, что учреждения разрабатывают и принимают по соглашению с Профсоюзом:

−​ Положение о стимулировании педагогических работников и других работников образовательных учреждений;

−​ Положение о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

−​ Положение об оказании материальной помощи;

−​ Положение о порядке формирования и использования средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

−​ Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём.