##### 

Оглавление

[1. Общие положения 2](#_Toc443398247)

[2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений 6](#_Toc443398248)

[3. Трудовой договор и обеспечение занятости 11](#_Toc443398249)

[4. Оплата труда работников 17](#_Toc443398250)

[5. Рабочее время и время отдыха 19](#_Toc443398251)

[6. Условия труда и охрана труда 23](#_Toc443398252)

[7. Социальная защита работников МБОУ «Ляминская ООШ им.ЗайцеваГ.Н», гарантии, льготы 25](#_Toc443398253)

[8. Основные принципы взаимоотношений работодателя и профкома 26](#_Toc443398254)

[9. Организация и контроль выполнения коллективного договора 28](#_Toc443398255)

[10. Приложения к коллективному договору 28](#_Toc443398256)

## Общие положения

* 1. Настоящий коллективный договор является нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем МБОУ «Ляминская ООШ им.Зайцева Г.Н.» в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
  2. Профсоюзная организация работников является полномочным представителем коллектива МБОУ «Ляминская ООШ им.Зайцева Г.Н» при разработке и заключении коллективного договора, в переговорах с работодателем по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости, создания благоприятных условий для нормальной учебной и воспитательной деятельности всего коллектива, по вопросам социальной защищённости, организации отдыха и улучшению жилищно-бытовых условий, а также при разрешении коллективных трудовых споров работников и работодателя
  3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ляминская ООШ им.Зайцева Г.Н» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
  4. Сторонами коллективного договора являются:
* работники МБОУ «Ляминская ООШ им.ЗайцеваГ.Н», являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
* работодатель в лице его представителя –директора МБОУ «Ляминская ООШ им.ЗайцеваГ.Н».
  1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.
  2. Коллективный договор устанавливает права и обязанности работников и работодателя, регулирует социально-трудовые отношения в МБОУ «Ляминская ООШ им.Зайцева Г.Н» в объёме, дополняющем и расширяющем действующие отраслевые соглашения, и не ограничивает права сторон в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.
  3. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются объединить усилия для эффективного выполнения настоящего коллективного договора:
     1. ***Работодатель обязуется:***
* признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) организации единственным полномочным представителем работников и осуществлять свои взаимоотношения с ними в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации ст. 43 и ст. 377 ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Договором;
* обеспечивать участие выборного профсоюзного органа в управлении организацией в соответствии со ст.53 ТК РФ;
* соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
* соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
* знакомить *под роспись* с коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями *и содержащими нормы трудового права,* всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний 1раз в год, через информационные стенды;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
* создавать условия для профессионального роста работников;
* учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ;
* обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
* обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
* ***Профсоюзный комитет обязуется:***
* способствовать эффективной деятельности организации, нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
* осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты *индивидуальных* трудовых прав и социально-экономических интересов *работников образовательного учреждения, являющихся членами профсоюза, и работников, не являющихся членами профсоюза при соблюдении условий п.1.8 настоящего договора;*
* воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств, *кроме случаев объявления в установленном порядке всероссийских забастовок*
* способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
* добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
* контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.
  + 1. ***Работники обязуются:***
* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
* создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе.
  1. Сфера действия коллективного договора (ст.43 ТК РФ)

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «Ляминская ООШ им.Зайцева Г.Н», в том числе на работников, работающих по совместительству (ч.2 ст. 284 ТК РФ).

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

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения её типа, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБОУ «Ляминская ООШ им. Зайцева Г.Н», коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора

* стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
* ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласует с профкомом:

* Правила внутреннего трудового распорядка;
* Положение о формировании системы оплаты труда и стимулировании работников МБОУ «Ляминская ООШ им.Зайцева Г.Н».
* Соглашение по охране труда;
* Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
* Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
* Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
* другие локальные нормативные акты в соответствии с действующим законодательством.

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

* согласование с профкомом;
* консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
* участие в разработке и принятии коллективного договора.

## 

## Трудовые отношения, права и обязательства сторон трудовых отношений

* 1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности образовательного процесса и его качества.

Обязательства работников МБОУ «Ляминская ООШ им.ЗайцеваГ.Н» устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Ляминская ООШ им.ЗайцеваГ.Н» (Приложение 1), условиями трудового договора, согласованных с профкомом.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

2.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

2.3. ***Работодатель обязуется***:

2.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

2.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

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

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

* 1. ***Директор школы обязан:***
* соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гиги­ены труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
* предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходи­мую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.5. Администрация школы осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школь­ных и внешкольных мероприятий.

2.6. Школа как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

* за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности тру­диться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работ­ника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предус­мотренных законодательством;
* за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
* за причинение ущерба имуществу работника;
* в иных случаях, предусмотренных законодательством.

***2.7. Работники Школы обязаны:***

* выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом, локальными нормативными актами, утвержденными в установленном порядке, должностными инструкциями;
* работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации Школы, использовать свое рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
* нести персональную ответственность за здоровье детей во время образовательного процесса;
* соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;
* проходить в установленные сроки периодические медицинские обследования, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты;
* соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями Школы;
* содержать свое рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
* соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
* на работе вести себя достойно, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями (законными представителями) и работниками Школы;
* поддерживать дисциплину на основе уважения человеческого достоинства обучающихся; применение методов физического и психического насилия не допускается.

2.8. ***Педагогические работники Школы обязаны:***

* систематически повышать свою педагогическую, деловую квалификацию;
* посещать все заявленные в годовом плане работы совещания и семинары, в том числе заседания Педагогического совета, информационные совещания, заседания методических объединений и другие в сроки, указанные в плане, и активно участвовать в их работе;
* способствовать выявлению и развитию талантливых и одаренностей детей;
* эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы;
* соблюдать законные права и свободы обучающихся;
* поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся;
* принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей (законных представителей) обучающихся или других лиц в части, касающейся компетенции данного педагогического работника;
* своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.
* проходить аттестацию с целью установления соответствия занимаемой должности, если не имеют квалификационной категории.

2.9. Работникам Школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

* изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
* отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
* удалять обучающихся с уроков;
* курить в помещении и на территории Школы;
* отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
* отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполне­ния общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основ­ной деятельностью Школы;
* созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по обществен­ным делам.

2.10. Работник несет материальную ответственность за причиненный Школе прямой действи­тельный ущерб.

* Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Школы или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества треть­ их лиц, находящегося в Школе, если Школа несет ответственность за сохранность этого имуще­ства), а также необходимость для Школы произвести затраты либо излишние выплаты на приоб­ретение или восстановление имущества.
* За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных следующими пунктами настоящих Правил.
* Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

б) умышленного причинения ущерба;

в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных пригово­ром суда;

д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

* Работники, занимающие нижеперечисленные должности или выполняющие нижепере­численные работы, несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущер­ба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности: главный бухгалтер, бухгалтер, заместитель директора по административно-хозяйственной части, библиотекарь.

2.11. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном законом порядке.

2.12. ***Профсоюзный комитет обязан:***

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

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

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

2.12.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

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

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

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

2.12.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района.

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

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

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

2.12.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

2.12.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении, проводить ежеквартально день здоровья.

## Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Школа является работодателем для работников Школы. Трудовые отношения работника и Школы регулируются трудовым договором, условия которого не противоречат законодательству Российской Федерации о труде и Правилам внутреннего трудового распорядка в Школе. На основании трудового договора директор Школы издает приказ о приеме на работу и объявляет этот приказ под роспись работнику.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. 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 (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) 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 (распоряжения*) не позднее трех рабочих дней.*

* 1. 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.
  2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. 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 статьи 59 ТК РФ.

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.

* 1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

* 1. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

Содержание трудового договора включает в себя условия, предусмотренные частью 1 ст. 57 ТК РФ.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

* место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
* трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). 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, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также 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 тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
* режим рабочего времени и времени отдыха (если для 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 на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
* условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
* условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
* объем учебной нагрузки;
* 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.

* 1. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или *технологических* условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в установленном порядке, за исключением изменения трудовой функции работника.

*Для образовательных учреждений* к *таким причинам относятся:* изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных (*учебных)* программ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два дня месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

* 1. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся
  2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.
  3. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.
  4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.
  5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (классов-комплектов).
  6. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.
  7. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).
  8. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах). (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601).

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

* 1. Определение учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.
  2. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

Трудовые отношения с работниками Школы могут быть прекращены по инициативе администрации в случаях:

* повторного в течение одного года грубого нарушения Устава Школы;
* применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
* появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Увольнение по этим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.
  1. Работодатель обязуется;
     1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

* + 1. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
    2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).
    3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
  1. Стороны договорились, что:
     1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
     2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
     3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## Оплата труда работников

4.1. Заработная плата Работников МБОУ «Ляминская ООШ им.Зайцева Г.Н.» устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением о формировании системы оплаты труда и стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ляминская ООШ им. Зайцева Г.Н.» (Приложение 2) и условиями трудового договора, согласованных с профсоюзным комитетом.

4.2. МБОУ «Ляминская ООШ им. Зайцева Г.Н» в пределах, имеющихся у неё средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет минимальные размеры окладов и ставок по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

4.3. Фонд оплаты труда работников школы формируется за счёт средств краевого бюджета, внебюджетных фондов и средств, поступающих от реализации платных услуг.

4.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

4.5. Средняя зарплата основного персонала школы должна соответствовать средней зарплате по экономике субьекта РФ.

4.6. Размер заработной платы Работника из бюджетных и внебюджетных средств определяются в соответствии с Положением о формировании системы оплаты труда и стимулировании работников МБОУ «Ляминская ООШ им.ЗайцеваГ.Н».

4.7. Заработная плата педагогов состоит из гарантированной части и стимулирующей части, размер последней для каждого работника зависит от результатов и качества его труда.

4.8. Гарантированная часть оплаты труда учителей состоит из:

* базовой суммы, рассчитанной на основе стоимости 1 ученика (часа), количества обучаемых, количества учебной нагрузки, повышающих коэффициентов за сложность предмета, трудовой педагогический стаж, квалификацию;
* доплаты за руководство ШМО, РМО;
* доплаты за классное руководство;
* компенсационных выплат, установленных законодательством РФ и Пермского края;
* компенсационных выплат, установленных локальным нормативным актом школы.

4.9. Изменение базового оклада (ставки заработной платы) своевременно производится при:

* изменении стоимости «ученика - часа»;
* изменении учебной (педагогической) нагрузки;
* увеличении стажа работы;
* получении высшего образования;
* присвоении почётного звания;
* присуждение учёной степени кандидата (доктора) наук.
  1. При наступлении у работника права на изменение базового оклада (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
  2. Сумма средств, направляемых на выплату базовой (гарантированной) части заработной платы, должна составлять согласно действующему законодательству.
  3. Базовые должностные оклады других работников устанавливаются на основе Положения о формировании системы оплаты труда и стимулировании работников МБОУ «Ляминская ООШ им.Зайцева Г.Н»
  4. Средняя заработная плата в МБОУ «Ляминская ООШ им.ЗайцеваГ.Н» должна быть не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в Пермском крае.
  5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. Учебная нагрузка для педагогических работников регулируется нормами времени, установленными работодателем, по согласованию с профкомом.
  6. Учителям, заменяющим других учителей, временно отсутствующих по болезни или другим уважительным причинам, выполняющим наряду со своей основной работой обязанности временно отсутствующих, производится доплата в соответствии с Положением о формировании системы оплаты труда и стимулировании работников МБОУ «Ляминская ООШ им.ЗайцеваГ.Н».
  7. Работодатель регулярно информирует каждого работника школы о размере его заработной платы и величине иных выплат, установленных согласно Положением о формировании системы оплаты труда и стимулировании работников МБОУ «Ляминская ООШ им.ЗайцеваГ.Н».
  8. Оплата труда библиотечных работников школы производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
  9. Работодатель обязуется:
     1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.
     2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
     3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
  10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме 13 и 28 числа каждого месяца. В случае, если указанные даты приходятся на выходные или праздничные дни сроки выплаты переносятся на предшествующие рабочие дни.
  11. При нарушении школой установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающих работнику, выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 0,03% действующей в это время ставки рефинансирования Центробанка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.
  12. Изменения заработной платы, связанные с вновь вышедшими законодательными и нормативными актами соответствующих органов принимаются к исполнению в 15-дневный срок с момента поступления приказа или разъяснительного документа соответствующего органа государственной власти.
  13. Командирование работников осуществляется при условии выплаты командировочных расходов.

## Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Прави­лами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменнос­ти, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для педагогических работников учреждения ус­танавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не бо­лее 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

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

* по соглашению между работником и работодателем;
* по заявлению беременной женщины;
* одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до восемнадцати лет;
* лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Расписание уроков разрабатывается с учетом требований СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», Зарегистрировано в Минюсте РФ 3 марта 2011 года и рациональным использованием рабочего времени учителя,

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и по­вышения квалификации.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о формировании системы оплаты труда и стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ляминская ООШ им. Зайцева Г.Н».

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной ра­боте в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий пер­сонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих спе­циальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего вре­мени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласо­ванию c профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

5.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) секретарь, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, гардеробщик, зав. хозяйством, зав. библиотекой.

5.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей того отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.15. В соответствии со статьей 334 ТК РФ педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней. К педагогическим работникам относятся: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, учитель, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, учитель –логопед.

5.16. Работодатель обязуется:

5.16.1. Предоставлять ежегодный дополнительный неоплачиваемый отпуск работникам:

* при рождении ребенка в семье – 2 дня;
* для сопровождения ребенка в школу: родителям первоклассников - 1 сентября, родителям выпускников 9 класса в день последнего звонка – 1 день
* в связи с переездом на новое место жительства – 1день;
* для проводов детей в армию – 1 день;
* на похороны близких родственников – до 3 дней;

5.16.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению следующим категориям работников (статьи 128, 263 ТК РФ):

* работающим пенсионерам по старости (возрасту) – 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
* работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году.

5.16.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

5.17. Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.19. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## Условия труда и охрана труда

6.1. Стороны договорились, что жизнь и здоровье работников являются одним из приоритетных направлений их деятельности.

Стороны обязуются заниматься вопросами охраны труда и здоровья работников в соответствии с требованиями Трудового кодекса, согласно действующему законодательству по охране труда.

6.2. О комиссии по охране труда. Работодатель обязуется:

Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (Приложение 3).

Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

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

6.3. Об уполномоченных лицах по охране труда

6.3.1. Профсоюзный комитет и работодатель обеспечивают выборы уполномоченного по охране труда.

6.3.2. Работодатель организует обучение по вопросам охраны труда (периодически 1 раз в 3 года и впервые избранных, не позднее месяца со дня избрания) с сохранением заработной платы в зависимости от продолжительности программы обучения (40 часов.)

6.3.3. Работодатель обеспечивает уполномоченных лиц по охране труда нормативной литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.4. Работодатель, для выполнения возложенных функций, предоставляет уполномоченным по охране труда 1 часа в неделю с сохранением среднего заработка.

6.3.5. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных и членов комиссий по охране труда, участвующих в расследовании несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.3.6. Работодатель принимает меры морального и материального поощрения уполномоченных по охране труда, принимавших активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации.

6.4. Об инструкциях по охране труда (ст.212)

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

6.5. Специальную оценку условий труда проводить в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

6.6. О средствах индивидуальной защиты (ст.221)

Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

6.7. О льготах и компенсациях работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (ст.92,94,222,146,147)

Для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда устанавливаются льготы в соответствии с действующим законодательством по Специальной оценке условий труда.

6.8. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда (ст.225)

Работодатель обязан:

* проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
* организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;
* обучать работников с вредными или опасными условиям труда безопасным методам и приемам на работы со стажировкой на рабочем месте сдачей экзаменов, периодическое обучение и проверку знаний по охране труда.

6.9. О расследовании несчастных случаев (ТК РФ ст.229-231). Расследование и учет несчастных случаев проводится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей трудового коллектива в соответствии с действующим законодательством.

6.10. О возмещении ущерба. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей в размере 1 МРОТ с оплатой из фонда оплаты труда.

6.11. О страховании работников. Работодатель производит обязательное, за счет средств организации обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.12. Работодатель обязуется:

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

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

6.12.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме не менее 0,2%от фонда оплаты труда.

6.12.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

6.12.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

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

6.12.8. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.13. Профсоюзный комитет обязуется:

* организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
* проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## Социальная защита работников МБОУ «Ляминская ООШ им. Зайцева Г.Н», гарантии, льготы

7.1. Стороны договорились, что педагогические работники Школы имеют гарантию на:

* удлинённый оплачиваемый отпуск;
* получение досрочной пенсии;
* длительный (до 1 года) отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (по усмотрению и возможности администрации Школы);
* социальные гарантии и льготы, установленные законодательством Российской Федерации;
* дополнительные льготы, предоставляемые в регионе педагогическим работникам общеобразовательных учреждений;
* ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и педагогическими изданиями по решению органа государственной власти субъекта Российской Федерации в размере, устанавливаемом указанным органом; сумма компенсации налогообложению не подлежит;
* защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
* тайну своих персональных данных.

7.2. Работодатель:

* Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);
* Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях;
* Организует в учреждении общественное питание (столовую, буфет).
* Обеспечивает в соответствии с законом Пермского края № 308 ПК от 12.03.2014 года «Закон об образовании в Пермском крае» меры социальной поддержки педагогических работников.

## Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

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

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

8.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
* запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
* очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
* применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
* массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

## Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон

9. Стороны договорились, что:

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

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

9.4. Рассматривают в течение 1 месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания. Может быть пролонгирован на срок до 3 лет и любая из сторон может быть инициатором по внесению изменений и дополнений в коллективный договор.

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

## Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «Ляминская ООШ им. Зайцева Г.Н»
2. Положение о формировании системы оплаты труда и стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ляминская ООШ им. Зайцева Г.Н»
3. Соглашение по охране труда
4. Состав комиссии по охране труда (Выписка из приказа о создании комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда № 122 от 24.05.2016г.)
5. Перечень профессий и должностей по обеспечению СИЗ.
6. Состав комиссии по трудовым спорам (Выписка из приказа о создании комиссии по трудовым спорам № 121 от 24.05.2016г.)
7. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
8. Перечень профессий, занятых на работах с вредными и тяжёлыми условиями труда