**КОЛЛЕКТИВНЫЙ**

**ДОГОВОР**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сурская основная общеобразовательная школа»**

**на 2016-2019 годы**

**1.Общие положения.**

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Сурская ООШ».
	2. Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации” О коллективных договорах и соглашениях ”, Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, Отраслевым тарифным и региональным соглашениями, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «Сурская ООШ» 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.
	3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – профкома первичной профсоюзной организации МБОУ «Сурская ООШ», работодатель в лице его представителя – директора Николаевой О.Н.
	4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).
	5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
	6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
	7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
	8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
	9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
	10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
	11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
	12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
	13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (по соглашению) профкома:
1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение об оплате труда работников;
3. соглашение по охране труда;
4. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
5. перечень оснований представления материальной помощи работникам и ее размеров;
6. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для представления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
7. положение о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность и напряженность работы;
8. положение о распределение стимулирующей части фонда оплаты труда;
9. положение о премировании работников;
10. другие нормативные акты;
	1. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком: учет по мнению (по согласованию) профкома; консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающие 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, внесения предложений по ее совершенствованию; участие в разработке и принятии коллективного договора; другие формы.
	2. На ветеранов труда, не работающих пенсионеров распространяются все льготы и социальные выплаты (согласно заявлений).

**II. Трудовой договор. Занятость.**

1. Работодатель обязуется:
	1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
	2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения трудового договора. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
	3. Трудовой договор с работником, как правило, заключать на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

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

* 1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66. типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливать работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки ограничивать в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривать в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

* 1. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при ее установлении на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

* 1. Учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.
	2. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение учебных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. 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.

* 1. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
	2. Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).
	3. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе обуславливать только в соответствии с действующим законодательством при заключении трудового договора.
	4. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции и обеспечивать своевременно и в полном объеме выплату заработной платы (согласно ст.133, 134, 135,136 ТК РФ), т.е. заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца (10 числа – заработная плата за предыдущий месяц, 25 числа – аванс за текущий месяц).
	5. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
	6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
	7. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
	8. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить 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).
	9. 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. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).
	10. 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.
	11. 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.82ТК 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.
	12. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения из учреждения инвалидов.
	13. Представлять 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, а также: лицам пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавший в учреждении свыше 10 лет; награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденным представителям первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодым специалистам имеющим трудовой стаж менее одного года и другим категориям работников; одиноким матерям, воспитывающим малолетнего ребенка – ребенка в возрасте четырнадцати лет; другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери, родителям (законным представителям ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет в семье, единственного кормильца ребенка в возрасте трех лет в семье, воспитывающих трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.
	14. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
	15. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.
	16. Оказывать единовременную материальную помощь с учетом состава семьи.

**III. Рабочее время и время отдыха.**

1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
	1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №4), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.
	2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
	3. Для педагогических работников учреждения устанавливается нормальная 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.

# Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

# - по соглашению между работником и работодателем;

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

3.5 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего большого перерыва между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.6.Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях предусмотренных учебным планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.7.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

3.8. 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. Женщин беременных или имеющих детей в возрасте до трех лет привлечение к сверхурочным работам допускать (за исключением случаев, указанных ст.99 ТК РФ) с письменного согласия работника и с учетом мнения (или по согласованию) выбранного профсоюзного органа. Продолжительность таких работ не должна превышать на каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.9. 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 Положении об оплате труда.

3.10. 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.

3.11. 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 времени.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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).

3.13. Работодатель обязуется:

3.13.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях из общего фонда оплаты:

- в связи с бракосочетанием работника (детей работника) \_2\_ дня,

- при рождением ребенка \_\_1\_ день,

- смертью родственников \_\_2\_ дня,

- проводами детей в армию \_\_2\_ дня,

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности \_2\_ дня.

3.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

3.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 6-дневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

3.15. 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 мин (ст.108 ТК РФ).

3.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

3.17. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством.

3.18. Продолжительность работы по совместительству устанавливать не более четырех часов в день и 16 часов в неделю.

3.19. На период проведения забастовки устанавливать минимум необходимых работ в соответствии с соглашением сторон

3.20. Решение о разделении рабочего дня принимать с учетом мнения выбранного профсоюзного органа.

**IV. Условия и охрана труда**

1. Работодатель обязуется:
	1. Обеспечивает 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 (приложение №9) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

* 1. Провести специальную оценку условий труда на рабочих местах и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
	2. 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.
	3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения
	4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
	5. 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, за ним сохраняется место работы средний заработок согласно тарификации—100% (ст.220 ТК РФ,) и выделить средства на охрану труда 0,1 % от фонда оплаты труда (ст.226 ТК РФ)
	6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
	7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
	8. Обеспечивать разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета организации.
	9. 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.
	10. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.
	11. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением создать службу охраны труда из 3 человек.
	12. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.
	13. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда профкома по 40-часовой программе в рабочее время с сохранением за ними среднего заработка.
	14. Освобождать членов комитетов (комиссий) и уполномоченных по охране труда от работы с сохранением среднего заработка на время обучения, выплачивать уполномоченному по охране труда до 10 % от оклада.

Профком обязуется:

4.16 Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

4.17 Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

**V. Социальные гарантии.**

1. Работодатель обязуется:

5.1. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере *100* рублей.

Обеспечивать бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

5.2. Организовать горячее питание во время рабочего дня.

5.3. Членам комиссий по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

5.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.5. Своевременно и достоверно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда сведения о стаже и заработке застрахованных работников, обеспечивать выполнение законодательных актов, нормативных документов по ведению персонифицированного учета и назначению пенсий.

5.6. Обеспечивать эффективную работу комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

5.7. Обеспечить работу комнат отдыха, других объектов социально-бытового назначения. Производственные помещения укомплектовать медицинскими аптечками.

5.8. На время прохождения медицинского обследования за работниками, в том числе и беременными женщинами, сохраняется средний заработок.

5.9. Выплачивать ежемесячные компенсации (минимального размера оплаты труда) лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.10. По предоставлению общего собрания членов трудового коллектива предоставлять (отпуск) не освобожденному от производственной деятельности председателю профкома и членам профсоюзного комитета - 2 дня.

5.11. Любой работник вправе отказаться от выполнения работ в связи с угрозой его здоровья и жизни.

5.12. Обеспечивает выделение спецодежды по нормам, в противном случае выплачивать компенсацию на приобретение этой одежды.

5.13. Обеспечить ежегодное проведение медосмотра. Принимать на работу только при наличии соответствующей медсправки.

5.14. Производить выдачу направлений в педагогические учебные заведения в первоочередном порядке детям работников образования.

5.15. В случае возникновения забастовки организованной согласно п.6 раздел IV настоящего коллективного договора, выплата зарплаты работникам производится по тарификации.

5.16. К началу ежегодных отпусков работникам школы произвести оплату отпускных своевременно.

**VI. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации.**

1. Работодатель обязуется:

6.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

6.2. Принимать решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в следующих случаях:

- 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);

- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

-применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ) и другие вопросы.

6.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту “б” пункта 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

6.4. Увольнение председателя, его заместителей и членов профкома по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом “б” пункта 3, пунктом 5 ст.81 ТК РФ, производить только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ). С соблюдением этого же порядка производить расторжение с ними трудового договора в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

6.5. Предоставлять возможность выборному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

6.6. В недельный срок сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

6.7. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), проводить консультации с выборным профсоюзным органом.

6.8. Выборному профсоюзному органу безвозмездно предоставлять в пользование помещение, средства связи, оргтехнику, транспорт, необходимые нормативные правовые документы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Выборному профсоюзному органу предоставляются в бесплатное пользование помещения, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

6.9. При наличии письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно одновременно с выдачей заработной платы бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

6.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечислять на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере одного процента от заработка в порядке, предусмотренном для членов профсоюза. При этом выборный профсоюзный орган обязуется защищать социально-трудовые права этой категории работников.

6.11. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы за счет работодателя.

6.12. На работника, освобожденного от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, распространяются все трудовые права, гарантии, льготы, положения о премировании и вознаграждении, действующие на работников организации.

6.13. Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

Профком обязуется:

6.14. Содействовать реализации настоящего договора.

* 1. Осуществлять контроль:
* за соблюдением трудового законодательства;
* рациональным использованием рабочего времени;
* за правильностью установления должностных окладов и тарифных ставок, доплат и надбавок;
* за своевременным проведением тарификации, перетарификации по согласованию с профкомом;
* за соблюдением законодательных и нормативных актов об охране труда;
* за работой столовой и кухни.
	1. Участвовать в разработке мер по социальной и экономической защите работающих. При необходимости вступать в переговоры с органами государственной власти по защите этих прав вплоть до организации коллективных действий и забастовок в соответствии с законодательством.

**VII. Заключительные положения.**

1. Стороны договорились, что:

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

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

7.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями. При проведении контроля представители сторон предоставляют друг другу необходимую для этого информацию. Представители сторон ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников организации.

7.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу **с момента подписания договора**.

7.5. Если до истечения срока действия от сторон не поступило предложений о заключении нового коллективного договора, то срок действия настоящего коллективного договора продлевается на 3 года.

7.6. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном для его заключения. При необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, изменения вносятся представителями сторон, подписавшими коллективный договор.

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

7.8. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении предусмотренных коллективным договором обязательств, а также лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, несут ответственность в соответствии с законодательством.

7.9. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплата услуг экспертов, специалистов и посредников осуществляется работодателем.

 **Приложение № 1**

|  |  |
| --- | --- |
| «Согласовано»Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Козловец В.Н./21.02.2016 г. | «Утверждаю» Директор школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Николаева О.Н./21.02.2016 г. |

**План повышения квалификации и подготовки кадров**

**МБОУ «Сурская основная общеобразовательная школа» на 2016-2020 г.г.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Ф.И.О. | должность | образование | Стаж,лет | категория | 2015/16 | 2016/17 | 2017/18 | 2018/19 | 2019/20 |
| 1 | Николаева О.Н | Директор, учитель | высшее | 510 | 11 |  |  |  | + |  |
| 2 | Андрианова С.А. |  Зам по ИКТ, Учитель нач. кл | Среднее проф | 5 | 1 |  | + |  |  |  |
| 3 | Тимакова Г.Е. | учиетель | высшее | 39 | Соотв. заним. должности |  | + |  |  |  |

 **Приложение № 2**

|  |  |
| --- | --- |
| «Согласовано»Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Козловец В.Н./21.02.2016 г. | «Утверждаю» Директор школы: \_\_\_\_\_\_\_ /Николаева О.Н./21.02.2016 г. |

**Список работников с вредными или опасными условиями труда**

**МБОУ «Сурская основная общеобразовательная школа»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Должность  | количество |
| 1 | Учитель химии  | 1 |
| 2 | Учитель информатики | 1 |

|  |  |
| --- | --- |
| «Согласовано»Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Козловец В.Н./21.02.2016 г. | «Утверждаю» Директор школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Николаева О.Н./21.02.2016 г. |

**Перечень**

**Работ и профессий по которому должны выдаваться средства**

**Индивидуальной защиты и номенклатуры выдаваемых средств**

**Индивидуальной защиты**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование профессий** | **Номенклатура**  |
| Повар  | Халат, перчатки |
| гардеробщик | Халат  |
| Уборщик служебных помещений | Халат, перчатки резиновые |