Директор Председатель профкома

МБОУ Насонтовской ООШ МБОУ Насонтовской ООШ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Л. Быкадорова \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Н. Терехова

«13» декабря 2018 г. «13» декабря 2018 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГОУЧРЕЖДЕНИЯ**

**НАСОНТОВСКОЙ**

**ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ**

**на 2018 г. – 2021г.**

Белокалитвинский район

2018 год

**СОДЕРЖАНИЕ:**

1. Общие положения ..............................................................................2
2. Трудовой договор ……………………………………………………3
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и

повышение квалификации работников............................................5

1. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству…6
2. Рабочее время и время отдыха………………………………………7
3. Оплата труда ........................................................................................9
4. Охрана труда и здоровья ………...………………………………… 11
5. Социальные гарантии…………………………………………………12
6. Разрешение трудовых споров..……………………………………… 13
7. Контроль за выполнением коллективного договора

ответственность сторон ……………………..……………………… 13

1. Приложения…………………………………………………………….14

***1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.***

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем иработниками и является правовым актом, регулирующим социально -трудовые отношения в МБОУ Насонтовской основной общеобразовательной школе.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексомРФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативнымиправовыми актами с целью определения взаимных обязательствработников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательногоучреждения и установлению дополнительных социально-экономических,правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ дляработников, а также по созданию более благоприятных условий труда посравнению с установленными законами, иными нормативными правовымиактами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники общеобразовательного учреждения МБОУ Насонтовской ООШ в лице ихпредставителя Тереховой Татьяны Николаевны;

работодатель в лице его представителя - директора МБОУ Насонтовской ООШ Быкадоровой Людмилы Леонидовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется навсех работников МБОУ Насонтовской ООШ .

1.5. Коллективный договор действует в течение 3-х лет.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменениянаименования общеобразовательного учреждения, расторжения трудовогодоговора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации /слиянии, присоединении, разделении, выделении,преобразовании/ учреждения коллективный договор сохраняет своедействие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договорсохраняет действие в течение трех месяцев со дня прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своедействие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправевносить в него дополнения и изменения на основе взаимнойдоговоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторонне вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых насебя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить кснижению уровня социально-экономического положения работниковучреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положенийколлективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписаниясторонами и действует в течение трёх лет.

-2-

***2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.***

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения ирасторжения определяются в соответствии с ТК РФ, правиламивнутреннего распорядка, Уставом школы и не могут ухудшать положенияработников по

сравнению с действующим трудовым законодательством, атакже отраслевым тарифным, региональным, территориальнымсоглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме вдвух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем иработником. Трудовой договор является основанием для издания приказа оприёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.Срочный трудовой договор может заключаться по инициативеработодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТКРФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения немогут быть установлены на неопределённый срок с учётом характерапредстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговаривается существенные условия трудовогодоговора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебнойнагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы икомпенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только посоглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливаетсяработодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программ,обеспеченности кадрами с учетом мнения представителя трудовогоколлектива. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться вслучаях, предусмотренных действующим законодательством. Объемучебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовомдоговоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласияработника.Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников,ведущих преподавательскую работу помимо основной работы,устанавливается руководителем учреждения с учетом мненияпредставителя трудового коллектива. Эта работа завершается до окончанияучебного года и ухода работников в отпуск для определения классов иучебной нагрузки в новом учебном году.Работодатель должен ознакомить педагогических работников доухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год вписьменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение являетсяместом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, какправило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленной учителем в начале учебного года,не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, атакже при установлении ее на следующий учебный год, за исключением

случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам,сокращения количества классов.

-3-

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебнымпланом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и вовтором полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часовза ставку заработанной платы устанавливается только с их письменногосогласия.

2.7. Преподавательская работа лицами выполняющим ее помимо основнойработы в том же учреждении, а также педагогическим работникам другихобразовательных учреждений и работникам предприятий учреждений,

организаций /включая работников управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров/ предоставляется только в случае, еслиучителя, для которых данное образовательное учреждение являетсяместом основной работы, обеспечены преподавательской работой вобъеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу заребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общихоснованиях и передается на этот период для выполнения другимиучителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни непланируется.

2.10. Уменьшение или увеличение нагрузки в течение учебного года посравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре илиприказе руководителя учреждения, возможны только:

а/ по взаимному согласию сторон

б/ по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам,сокращения количества классов;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи спроизводственной необходимостью для замещения временноотсутствующего работника;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебнуюнагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу заребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этогоотпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебнойнагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условийтрудового договора допускается, как правило, только на новый учебныйгод в связи с изменениями организационных или технологических условийтруда /изменение числа классов-комплектов, групп или количестваобучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану,проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, атакже изменение общеобразовательных программ: при продолженииработником работы без изменения трудовой функции /работы поспециальности/ / ст.73 ТК РФ/.

Изменение существенных условий трудового договора допускаетсятолько в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового оговораработник

должен быть уведомлен работодателем в письменной форме непозднее чем за 2 месяца /ст.73, 162 ТК РФ/.

-4-

При этом работникуобеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течениеучебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях,то работодатель обязан в письменной форме предложить ему инуюимеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации исостоянию здоровья.

2.12. Работодатель обязан при заключении трудового договора сработником ознакомить его под роспись с настоящим коллективнымдоговором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и др.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производитьсятолько по снованиям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральнымизаконами /ст.77 ТК РФ/ ст.ЗЗбТК РФ.

***3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА,ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ИНАГРАЖДЕНИЕ***

3. Стороны пришли к соглашению в том, что

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональнойподготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку иповышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификациисохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату поосновному месту работы и, если работник направляется для повышения

квалификации в другую местность, оплатить ему командировочныерасходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) впорядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебныекомандировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающимработу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего иначального профессионального образования при получении имиобразования соответствующего уровня впервые в порядке,предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.2.4. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников всоответствии с Положением о порядке аттестации педагогическихработников государственных и муниципальных образовательныхучреждений и по ее результатам устанавливать работникамсоответствующие полученным квалификационным категориямперсональные выплаты со дня вынесения решения аттестационнойкомиссией.

3.2.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, укоторых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком доисполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационнойкатегории, производить оплату труда с учётом имевшейсяквалификационной категории на период подготовки к

аттестации дляустановления соответствия их требованиям, предъявляемым к

квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на одингод после выхода из указанного отпуска;

-5-

В случае истечения у педагогического работника перед наступлениемпенсионного возраста срока действия квалификационной категориисохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категориидо дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.3. Работник обязуется повышать свою квалификацию не реже одного раза в три года.

3.4. Признание значимости и важности педагогической деятельности,публичное одобрение её результатов выражаются в виде поощрения.

3.4.1.Система поощрения педагогических работников представленаследующими видами:

- государственные награды в сфере образования;

- отраслевые награды министерства образования и науки РФ;

- награды министерства образования Ростовской области;

- награды Администрации Белокалитвинского района;

- награды отдела образования администрации Белокалитвинского района;

- награды администрации образовательного учреждения.

3.4.2.Все поощрения за трудовые заслуги, применяемые по отношению кпедагогическому работнику, оформляются в трудовую книжку с указаниемконкретного вида поощрения. Приказ доводится до сведения коллектива.

***4.ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХТРУДОУСТРОЙСТВУ.***

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численностиштата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях,которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за тримесяца до его начала /ст.82 ТК РФ/.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении штатов,список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий,предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массовоговысвобождения работников уведомление должно содержать социально -экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи сликвидацией учреждения /п.1 ст.81/ и сокращением численности или штата/п.2 ст.81 ТК РФ/ производить с учетом мнения /с предварительногосогласия/ профкома /ст. 82 ТК РФ/.

4.3.Стороны договорились что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращениичисленности или штата при равной производительности труда иквалификации помимо лиц, указанных в ст. 178 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 16 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогическойдеятельностью;

- молодые специалисты имеющие трудовой стаж менее одного года.

-6-

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии икомпенсации, предусмотренные действующим законодательством присокращении численности или штата /ст. 178,180 ТК РФ/, а такжепреимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и наопределенный срок работодатель обеспечивает приоритет в приеме наработу

работников, добросовестно работавших в нем ранее и уволенных изучреждения в связи с сокращением численности или штата.

***5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.***

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннеготрудового распорядка учреждения /ст.91 ТК РФ/ учебным расписанием,календарным учебным графиком, с учетом мнения представителятрудового коллектива, а также условиями трудового договора,должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемымина них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, из числа административно-хозяйственного, учебно - вспомогательного персонала учрежденияустанавливается нормальная продолжительность рабочего времени,которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливаетсясокращенная продолжительность рабочего времени- не более 36 часов внеделю ст.ЗЗЗ ТК РФ/.

5.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполнаярабочая неделя устанавливается по соглашению между работником иработодателем.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетомрационального использования рабочего времени. Допускается врасписании уроков не более трех «окон» в неделю у одного учителя приучебной нагрузке не более 24 часов в неделю.

5.6. Учителем предусматривается предоставление одного свободного дня внеделю для методической работы и повышения квалификации при учебнойнагрузке не более 18 часов в неделю в условиях пятидневной рабочейнедели.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия вовнеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения(заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учительвправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена /ст. 113ТК РФ . привлечение работников допускается только в случаях, /ст. 113 ТКРФ с их письменного согласия, по письменному распоряжениюработодателя и

оплачивается в двойном размере в порядкепредусмотренным /ст. 153 ТК РФ***.***По желанию работника ему может бытьпредставлен день отдыха в каникулы.

5.9. Учителями - предметниками, а так же учителями физкультурыпроводится

подготовка учащихся к районным, областным олимпиадамсоревнованиям). За призовые места в районных и областных олимпиадахучитель поощряется материально из общего фонда оплаты труда.

-7-

5.10. За отлично проведенные в школе мероприятия библиотекарь,пионерские вожатые, учителя, руководители кружковой работы, по даннымзаместителя директора по воспитательной работе, могут поощрятьсяматериально из общего фонда оплаты труда.

5.11. За проведение открытых уроков поощрять материально из общегофонда оплаты труда.

5.12. За ведение общественной работы предоставлять отгулы, при условиидобросовестного отношения к своим обязанностям, или поощрятьматериально из общего фонда оплаты труда.

5.13. Последний день учебной четверти планировать 4 урока по 35 минут,классный час и генеральную уборку кабинетов. В начальных классахпланировать 3 урока по 35 минут.

5.14. Предоставить членам коллектива отпуск без сохранениязаработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;

- для проводов детей в армию - 3 дня;

- в случае свадьбы работника /детей работника/ - 3 дня;

- на похороны близких родственников –З дня;

- работающим пенсионерам по старости - до 7 дней в году.

5.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летнихканикул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочимвременем педагогических и других работников учреждения. Установить восенние, зимние, весенние, летние каникулы рабочее время согласно учебной нагрузки. Рабочий деньначинать с 9.00.

5. 16. В целях укрепления здоровья, снижения психического и нервногонапряжения сократить время работы в осенние, зимние и весенниеканикулы на 1 час. Рабочее время определяется: вся затарифицированнаянагрузка /учебные часы, кружковая работа, ГПД, индивидуальные часы,факультативы,

кл. руководство /делится на количество дней в неделю /вканикулы - 5 дней/ и минусуется 1 час.

5.17. В предпраздничные дни (перед Днем учителя, 22 февраля, 7 марта, 30апреля, 8 мая) проводить сокращенные уроки по 35 минут.

5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяетсяежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемымработодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели донаступления календарного года. Для этого работник обязан написатьзаявление на отпуск. О времени начала отпуска работник должен бытьизвещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление,перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласияработника в случаях, предусмотренных /ст. 124-125 ТК

РФ . При наличиифинансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работойчасть отпуска, превышающая 28 календарных дней,

по просьбе работникаможет быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ.

5.19. График дежурств педагогических работников по школеустанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, но неранее чем за 20 минут до

-8-

начала занятий и продолжаться не более 20 минутпосле их окончания.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможностьотдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, втом, числе во время перерывов между занятиями /перемен/.

5.20. Учитель отвечает за сохранность материальных ценностей своегокабинета, отвечает за утепление и проклеивание окон (где нетпластиковых) до 01.10 или раньше, в зависимости от погодных условий. Заремонт кабинета, с учетом выполненной работы, предоставляются отгулы.

5.21. Работодатель обеспечивает в школе удовлетворительные санитарно-гигиенические условия, световой и тепловой режим. В целях охраныздоровья детей вменить в обязанность зав. кабинетами своевременнуюзамену электриком перегоревших ламп. В целях охраны здоровья учащихсяи учителей при понижении температуры в учебных кабинетах до 16°С иниже, проводить сокращенные уроки по 35 минут.

5.22. Зав.кабинетами должны подготовить учебные кабинеты к занятиямдо 1 августа. Дни подготовки кабинета во время отпуска не считаютсярабочими, кроме случаев:

- если кабинет был использован в июне месяце для лагеря;

- для проведения ОГЭ;

- если учитель был задействован на пунктах приёма экзаменов,работе в лагере.

Администрация школы совместно с профкомом проводит смотркабинетов в августе до начала учебного года с подведением итогов напедсовете в августе. 3а отличную подготовку кабинетов, при возможности,поощрять материально.

***6. ОПЛАТА ТРУДА.***

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе«Положения об оплате труда работников МБОУ Насонтовской ООШ, котораявключает:

6.1.1. минимальные оклады по профессиональным квалификационнымгруппам,

6.1.2. минимальные оклады по должности, в зависимости от сложностивыполняемой работы и величины повышающих коэффициентов,

6 1.3.выплаты компенсационного характера,

6.1.4.выплаты стимулирующего и иного характера. Заработная платаработника предельными размерами не ограничивается.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются: \_25\_ числа расчетного месяца – аванс, \_10\_ числа, месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет.

6.3.Минимальные должностные оклады работников по профессиональнымквалификационным группам, устанавливаются в размере не ниже

соответствующих минимальных окладов, утверждаемых администрацией

Белокалитвинскогорайона.

6.4.Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностногооклада), ставки заработной платы по профессии работника, размерыповышающих

коэффициентов к окладам, выплаты компенсационногохарактера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплатстимулирующего характера, являются

-9-

обязательными для включения втрудовой договор.

6.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также наусловиях неполного рабочего времени, производится пропорциональноотработанному времени, либо в зависимости от выполненного объемаработ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемойпо основной работе, а также по должности, занимаемой в порядкесовместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.6. Школа самостоятельно определяет в общем объеме средств,рассчитанном на основании регионального норматива бюджетногофинансирования, количества

обучающихся и поправочного коэффициента,долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса,на оплату труда работников образовательного учреждения в соответствии сдействующим законодательством.

6.7. Не допускается выплата заработной платы в размере нижеминимального оклада заработной платы учителям, не имеющим полнойучебной нагрузки, в случаях, предусмотренных постановлениемПравительства Российской Федерации от 3 апреля 2003г. №191 «Опродолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работыза ставку заработной платы) педагогических работников образовательныхучреждений» при условии ах догрузки до установленной нормы часовдругой педагогической работой чтение кружкой работы, в том числепредметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня,работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому собучающимися, не посещающими образовательное учреждение помедицинским показаниям, работа по классному руководству и (или)проверке письменных работ, внеурочная работа по физическомувоспитанию обучающихся).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения ихполной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогическойработой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

6.8. Работодатель заключает с каждым из работников дополнительноесоглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда.

6. 9. Изменение оплаты труда и (или) размеров производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы поспециальности - со дня достижения соответствующего стажа, еслидокументы находятся в учреждении, или со дня представления документа остаже, дающем право на повышение размера оклада заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов обобразовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесениярешения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесенияВысшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и базовогооклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а такжев

-10-

период его временной нетрудоспособности выплата заработной платыисходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты трудапроизводится со дня окончания отпуска или временнойнетрудоспособности.

6.10.Работодатель и профсоюзный орган может выплачивать материальную помощь своим работникам, в связи с тяжёлым материальным положением, а так же наприобретение лекарственных препаратов при осуществлении лечения.

***7.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ***

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасныеусловия труда, внедрение современных средств безопасности труда,предупреждающих производственный травматизм и возникновениепрофессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда сопределением в нем организационных и технических мероприятий поохране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственныхдолжностных лиц.

7.3.Проводить со всеми поступающими также переведенными на другуюработу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда,сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемамвыполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране трудана начало учебного года.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов поохране труда правил, инструкций, журналов инструктажа и другихматериалов за счет учреждения.

7.5.Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающихпо трудовому договору от несчастных случаев на производстве ипрофессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.6.Сохранять место работы (должность) и средний заработок заработниками учреждения на время приостановления работ органамигосударственного надзора и контроля за соблюдением трудовогозаконодательства вследствие нарушения требований охраны труда не повине работника на это время работник с его согласия может быть переведенработодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе,но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновенияопасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставитьработнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТКРФ).

7.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев напроизводстве соответствии с действующим законодательством и вести ихучет.

7.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил иинструкций по охране труда.

7.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

7.10. Осуществлять совместно с представителем трудового коллективаконтроль за состоянием условий и охраны труда, выполнениемсоглашения по охране труда.

-11-

7.11.Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда впроведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. Вслучае выявления ими нарушения прав работников на здоровые ибезопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.12.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодическихмедицинских осмотров (обследований) работников, а такжевнеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по ихпросьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением заними места работы (должности) и среднего заработка.

7.13. обеспечить проведение ежегодной диспансеризации (профосмотра) работников организации.

7.14. Оборудовать комнату для отдыха работников.

7.15. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ иоказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда,проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящегоруководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, окаждом происшедшем несчастном случае, об ухудшении состояния своегоздоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессиональногозаболевания;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) ипериодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры,другие обязательные медицинские осмотры.

***8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.***

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная формавоздействия в отношении любого работника.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль засоблюдением законодательства /ст.370 ТК РФ/.

8.3. Работодатель обязан

- предоставлять помещения на время проведения собраний,оздоровительной культурно- массовой работы;

- предоставлять возможность размещения информации в доступном для

работников месте, право пользования средствами связи, мультимедийнымоборудованием/ст.377 ТК/

8.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднегозаработка председателя профкома, членов трудового коллектива на времяучастия в качестве делегатов созываемых районным Профсоюзомконференцией, митингов, собраний.

-12-

8.5. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллективарассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативеработодателя /ст.82,374 ТК РФ/;

- привлечение к сверхурочным работам /ст.99 ТК РФ/;

- очередность предоставления отпусков /ст. 123 ТК РФ/;

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего распорядка /ст. 190 ТК РФ/;

- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня егоприменения /ст.194 ТК РФ/.

***9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ***

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке,

предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешениеколлективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются конфликтнойкомиссией и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ«Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

9.3. Работодатель обязуется создавать конфликтную комиссию,утверждать ее состав приказом, обеспечить организационно-техническуюдеятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнятьее решения.

***10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРАОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.***

Стороны договорились что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней содня его подписания на удовлетворительную регистрацию всоответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнениюколлективного договора.

10.3. Осуществляют контроль, за реализацией плана мероприятий повыполнению коллективного договора и отчитываются, о результатахконтроля на общем собрании работников.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешенияиндивидуальных и коллективных трудовых споров, используют всевозможности для устранения причин, которые могут повлечьвозникновение конфликтов, с целью предупреждения использованияработниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.5. В случае нарушения обязательств коллективного договора виновнаясторона или виновные лица несут ответственность в порядке,предусмотренном законодательством.

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3- х лет со дняподписания.

-13-

**ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:**

1. Положение об оплате труда работников МБОУ Насонтовской ООШ.
2. Изменения в Положение об оплате труда работников МБОУ Насонтовской ООШ
3. Изменения в Положение об оплате труда работников МБОУ Насонтовской ООШ
4. Изменения в Положение об оплате труда работников МБОУ Насонтовской ООШ
5. Положение о материальной помощи педагогам и работникам МБОУ Насонтовской ООШ.
6. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ Насонтовской ООШ.
7. Положение о премировании работников МБОУ Насонтовской ООШ.
8. Положение об организации работы по охране труда МБОУ Насонтовской ООШ
9. Кодекс этики
10. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ Насонтовской ООШ.

-14-