**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального образовательного учреждения

« Олсуфьевская основная

общеобразовательная школа»

Утверждён на общем собрании работников организации

«30» августа 2014 года

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

**Раздел 1**

Общие положения. 1

**Раздел 2**

Трудовой договор. Обеспечение занятости. 6

**Раздел 3**

Время труда и отдыха. 8

**Раздел 4**

Оплата и нормирование труда.

Гарантийные и компенсационные выплаты. 10

**Раздел 5**

Экологическая безопасность и охрана

Здоровья работников на производстве. 13

**Раздел 6**

Социальные гарантии. 17

**Раздел 7**

Гарантии деятельности профсоюзной организации. 17

**Раздел 8**

Заключительные положения. 20

**Раздел 1.**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде, Генерального, Регионального и отраслевого тарифного соглашений, и настоящего договора.

1.1.Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Директор школы Ермачков В.Т., председатель профсоюзного комитета Солопьёва Р.Ю..

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их законных представителей.

1.2.Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются положения о формах, системах и размерах оплаты труда; об условиях выплаты пособий и компенсаций; о механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; о занятости, переобучении, условиях высвобождения работников; о рабочем времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; об улучшении условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; о соблюдении интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; об экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве; о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением; об оздоровлении и отдыхе работников и членов их семей; о частичной или полной оплате питания работников и другие вопросы, определенные сторонами (ст.41 ТК РФ).

1.2.2.В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.2.3.В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы.

I.2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

1.2.5.В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников:

*Работодатель обязуется (ст. 22 ТК РФ):*

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

*Представители работников обязуются:*

- способствовать устойчивой деятельности организации; росту производительности труда и повышению качества;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

*Работники обязуются (ст. 21 ТК РФ):*

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.3.Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3года и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.4. Сфера действия договора

1.4.1.Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. (ст.43 ТК РФ).

1.4.2.Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу, под роспись (ст.68 ТК РФ).

1.5.Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

1.5.1.Коллективный договор заключен в соответствии с действующим трудовым законодательством Уставом МБОУ Олсуфьевская ООШ

1.5.2.Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

1.5.3.Работодатель обязуется не принимать локальных нормативных актов (приказов распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.5.4.Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Обязательства сторон должны исполняться надлежащим образом в соответствии с требованиями закона, иных правовых актов. Односторонний отказ от исполнения обязательства и одностороннее изменение его условий не допускаются (ст. 309-310 Гражданского кодекса РФ).

1.6.Основными принципами заключения коллективного договора являются (ст.24 ТК РФ):

- равноправие сторон;

- уважение и учет интересов сторон;

- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- полномочность представителей сторон;

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; - добровольность и реальность принятия сторонами на себя обязательств;

- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;

- контроль за выполнением принятого коллективного договора;

- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашения.

1.7.Обязательства работодателя перед уполномоченными представителями работников:

1.7.1.Работодатель признает право выборного профсоюзного органа на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени членов первичной профсоюзной организации.

1.7.2.Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, членов выборных профсоюзных органов, профсоюзного актива со стороны руководителей организации; не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации; не ограничивать законные права работников и их полномочных представителей: не препятствовать осуществлению этих прав

1.8.Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и своевременному рассмотрению коллективного трудового спора.

**Раздел 2**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1.Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора - соглашения между работодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

***Запрещается*** заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч.6 ст.58 ТК РФ).

2.2.Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса.

2.3.Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером может заключаться на срок, установленный учредительными документами организации, по соглашению сторон (на не более 5 лет ст.58 ТК РФ).

2.4.Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на организацию, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовой функции и обеспечивать условия труда предусмотренные трудовым законодательством и данным коллективным договором, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату (ст.56 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодателю запрещается требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ). Перевод работников на другую работу без их согласия допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников сообщение в выборный орган первичной профсоюзной организации должно быть подано не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч.1 ст.82 ТК РФ).

2.7. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации (полномочный представительный орган работников) обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации.

Представители работников имеют право также вносить по вопросам управления организацией в органы ее управления соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ч.3 ст.53 ТК РФ).

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с соблюдением требований ст.372 ТК РФ.

2.8.Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста);

проработавшие у работодателя свыше 5 (или другого значимого для работодателя количества) лет.

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами (ст.261 ТК РФ) не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ).

2.10. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя, в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится только с соблюдением процедур, предусмотренных статьями 82 и 373 Трудового кодекса.

2.11.При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2 12. Работникам предпенсионного возраста при ликвидации их рабочих мест, сокращении численности или штата, когда их увольнение неизбежно, выплачивать пенсию в размере не менее 40 процентов утраченного заработка (Конвенция МОТ № 102 и 128) в течение месяцев (лет) до назначения трудовой пенсии в установленном законом порядке.

2.13.При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) в той же организации, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся в данной местности (ч.3 ст.81 ТК РФ).

2.14. 0 предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения и районную службу занятости.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в ч.2 ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.3 ст.180 ТК РФ).

2.15.При увольнении по сокращению численности или штата работников выходное пособие выплачивается. ст.178 ТКРФ:

**Раздел 3**

**РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1.Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка работодателя, в которых должны быть предусмотрены: продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями), продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня , время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, -трудовым договором (ст. 100 ТК РФ).

3.2.Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю. (Возможно установление меньшей продолжительности при сохранении полной заработной платы). Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы не может превышать норм, установленных ст.94 ТК РФ.

3.3Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без  
последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено настоящим коллективным договором.

3.4. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части.

Такой режим работы устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.105 ТК РФ), например:

а) для работников системы общественного питания;

б) на тех работах, где это необходимо вследствие неодинаковой интенсивности труда в течение рабочего дня.

3.5.Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с трудовым законодательством (ст.108 ТК РФ). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

3.6.Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст.111 ТК РФ).

3.7.Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), пед. работникам 42 календарных дня. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск в размере не менее 30 календарных дней.

3.8.Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ), работникам, имеющим особый характер работы (ст.118 ТК РФ), работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ).

3.9. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

3.10. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды, предусмотренные ст. 121 Трудового кодекса.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.11.Стороны договорились, что оплачиваемые отпуска будут предоставляться работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, а по соглашению сторон и до истечения этого срока (ст.122 ТК РФ).

3.12.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

3.13.Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый им с учетом пожеланий работника в случаях, указанных в статье 124 Трудового кодекса.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ст. 125 ТК РФ) производится с учетом, что одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней, а другая может делиться по соглашению сторон.

3.14.Стороны пришли к соглашению о предоставлении работникам по их личным заявлениям отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, установленный соглашением сторон (ст. 128 ТК РФ).

**Раздел 4**

**ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК).

4.1 Выплата заработной платы производится в денежной форме - в рублях.

4.2.Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. (ст. 135 ТК).

4.3.Система оплаты труда устанавливаются по категориям работников.

4.4.Минимальная оплата труда устанавливается в размере в соответствии с ФЗРФ рублей.

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

Размеры тарифных ставок и окладов в организации, присоединившейся к Региональному соглашению устанавливаются в размерах не ниже чем предусмотрено данным соглашением.

4.5.При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст.155 ТК).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, независящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

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

4.6. Стороны договорились, что при работе в особых условиях оплата труда производится в соответствии со ст. 146 КЗоТ.

4.7.При работе с тяжелыми и вредными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производятся доплаты в размере 10 процентов тарифной ставки (должностного оклада).

4.8Стороны договорились, что при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК):

4.8.1..При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы обусловленной трудовым договором, работнику

производится доплата к тарифной ставке (окладу) . Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9.Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (окладам) за профессиональное мастерство.

Размеры надбавок определяются администрацией

4.10.Работа в нерабочие праздничные дни оплачивается согласно ст. 153 ТК РФ).

4.11. 3а каждый час работы в ночное время производится доплата согласно ст. 154 ТК РФ.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

4.12.Работникам организации выплачивается вознаграждение по итогам годовой работы  
в соответствии с Положением, приложенным к коллективному договору.

4.13.Стороны договорились об условиях введения, замены, пересмотра и обеспечения выполнения норм труда:

4.13.1.Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом один раз в год.

4.13.2.Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

4.13.3.Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест

4.13.4.0 введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

4.14.Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессии рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов.

4.15. При установлении тарифных ставок ( окладов) рабочим различной квалификации применяются тарифные коэффициенты, указанные в отраслевом тарифном соглашении договоре.

4.16.3а время отпуска заработная плата выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

Расчет средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам.

4.17. Работодатель обязуется повышать уровень реального содержания заработной платы, включающего индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами (ст. 134 ТК РФ).

4.18.Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, гарантии и компенсации указанные в ст. ст. 173-175 ТК РФ определяются коллективным договором.

4.19.Работающим инвалидам 3 группы оплата труда производится пропорционально отработанному времени. Инвалидам 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной платы труда.

**Раздел 5.**

**ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ**

**ТРУДА РАБОТНИКОВ**

В соответствии с главами 34-36 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. В этих целях в коллективном договоре предусматривается следующее:

5.1.Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

5.2.Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права обязуется:

* + 1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда: предусматривать на них средства согласно ст. 226 ТК РФ..

5.2.2 Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

5.2.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

5.2.4.Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда.

5.2.5.Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.6.Проводить обязательные медицинские осмотры работников (в том числе периодические) за счёт средств работодателя по перечню, согласованному с ТО ТЦ Роспотребнадзора.

5.2.7.Приобретать и выдавать за счет собственных средств сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезжиривающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно

5.2.8.Организовать хранение, стирку, сушку, ремонт, и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5.2.9.Производить замену специальной одежды и специальной обуви, пришедшей в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

5.2.10.Обеспечить обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

5.4.Работодатель выплачивает единовременное денежное пособие работникам за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания, в соответствии с действующим законодательством и по приказу регионального отделения Фонда социального страхования (см. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», № 125-ФЗ от 24.07.98 г.)

5.5. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организовывает контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.6.Стороны договорились регулярно рассматривать на совместных заседаниях с выборным органом первичной профсоюзной организации (на совместных комиссиях) вопросы по выполнению соглашения по охране труда, состоянию охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.7.Работодатель обеспечивает гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные в Трудовом кодексе Российской Федерации.

5.8.Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда

5.9.Профсоюзные комитеты и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

5.10.В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель и профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии и уполномоченным по охране труда.

5.11 Гарантии прав деятельности уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда предоставляются в соответствии со ст.25, 26 и 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-  
ФЗ ( с изм. на 09.05.2005 г.).

5.12.Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда :

- обеспечивать его правилами, инструкциями и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счет средств организации ;

- проводить совместно с профсоюзами обучение уполномоченных по охране труда, с сохранением на период обучения среднего заработка .

За активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, улучшение условий труда на рабочих местах уполномоченный профсоюзного комитета поощряется морально и материально из средств работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

**Раздел 6.**

**СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

6.1. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников (ежегодно, раз в два года).

6.2.Работодатель обеспечивает пенсионное, социальное и медицинское страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

6.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 183 Трудового кодекса.

6.4. Работодатель обеспечивает соблюдение пенсионных прав работников в соответствии с действующим законодательством, своевременно оформляет документы для назначения пенсии по старости.

**Раздел 7.**

**ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

7.1.Взаимоотношения работодателя (администрации) и профсоюзной организации строятся на основании действующего законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора.

7.2.Первичная профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством ( ст. 19 Конституции РФ; Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ с изм. от 09.05.2005 г. Федеральным законом № 45-ФЗ; Трудовым кодексом РФ и ДР-)

7.3.Первичная профсоюзная организация (ее выборный орган) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (см. п.1 ст. 11 Федерального закона «О профсоюзах ...», оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.4.Для осуществления уставной деятельности первичной профсоюзной организации работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.5.Через средства информации, имеющиеся в организации , выборный профсоюзный орган вправе информировать работников о деятельности профорганизации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и т.п.).

7.6.Установление условий труда и заработной платы, применение федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ и субъекта РФ, содержащих нормы трудового права, при принятии локальных нормативных актов осуществляется работодателем в строгом соответствии с требованиями ст.372 ТК РФ.

7.7.Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации (выборному профсоюзному органу) в их деятельности.

7.8. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации \_1%процентов, от суммы удержанных в отчетном месяце из заработной платы, по письменным заявлениям работников, членских профсоюзных взносов, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

7.9Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без  
предварительного согласия профсоюзного органа., членами которого они являются.

7.10.Перевод указанных в п.7.13 работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются ( п.2ст.25 Федерального закона «О профсоюзах ...»).

7.11.Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.12.Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет работодателя (п.6 ст.25 Федерального закона «О профсоюзах

7.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест; своевременной и полной выплаты заработной платы; предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнерства с работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и связанных с трудом экономических отношений ; содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

7.14.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам и руководителям подразделений трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

7.15.Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, по охране труда, за выполнением настоящего коллективного договора, соглашений, руководитель выборного органа первичной профсоюзной организации, члены профкома, других профсоюзных органов в организации, другие правомочные представители профсоюзов вправе:

- требовать от работодателя (администрации) соответствующих документы, сведения и объяснения, проверять законность и своевременность расчетов по заработной плате и отчислений из неё.

**Раздел 8.**

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1.Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в коллективный договор только на основании их обсуждения и принятия (одобрения, утверждения) общим собранием (конференцией) работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

8.2.Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ.

8.3.Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

8.4.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля стороны обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ч.2 ст.51 ТК РФ).

8.5.Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.6. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и систематически (два раза в год и др.) - выборный орган первичной профсоюзной организации о своем финансово-экономическом положении, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.7.Стороны отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора (ежегодно ) на собрании трудового коллектива.

Представитель работников: Представитель работодатель:

Председатель профкома Директор школы

Р.Ю.Солопьёва В.Т.Ермачков

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду Администрации Жуковского района Брянской области

Регистрационный № 143от «22 » марта 2014 года