

1. Общие положения

* 1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности общеобразовательного учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между работодателем и работниками муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа Нижнехалбинского сельского поселения (далее МБОУ COШ)
	2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора МБОУ СОШ Евсюхиной М.Л.;

- работники МБОУ СОШ в лице профсоюзного комитета, а также

- Работники ОУ, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профком, представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора и контроля за его исполнением.

* 1. Настоящий коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ в редакции Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ , иных нормативных актов о труде, действующих на территории Российской Федерации, федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О занятости населения в Российской Федерации», «Об образовании».
	2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты гарантиях занятости, повышения квалификации и переобучения работников. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на общеобразовательные учреждения.
	3. Действие коллективного договора распространяется на:

- работодателя;

- работников ОУ - членов Профсоюза;

- работников ОУ, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших в установленном порядке Профком представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора и контроля за его выполнением.

* 1. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует по 01 апреля 2019 года. По истечении установленного срока стороны имеют право заключить новый Коллективный договор или продлить действие старого на срок не более трех лет. Изменения исполнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, подписавших договор, принимаются на общем собрании работников ОУ и оформляются протоколом.
	2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования общеобразовательного учреждения; расторжения трудового договора (контракта) с руководителем ОУ.
	3. Работодатель обязуется :

- направить в семидневный срок подписанный сторонами договор с приложениями в соответствующий орган по труду для проведения уведомительной регистрации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

Работодатель обязуется:

2.1. Правильно организовывать труд работников, соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам, запросам работников, улучшать условия их труда и быта.

* 1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 56, 57, 58, 59, 61, 64, 65 ТК РФ.
	2. Не включать в трудовые договора условий, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, а также отраслевыми, иными соглашениями, распространяющимися на общеобразовательные учреждения, и коллективным договором.
	3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия.
	4. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.
	5. Извещать работников об изменении существенных условий труда и оплаты труда (изменения штатного расписания, учебного плана, режима работы и т.д.) не позднее чем за 2 месяца.
	6. Устанавливать учебную нагрузку работниками не ниже ставки; объем педагогической работы не менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.
	7. Знакомить каждого работника при приеме на работу с:

- приказом о приеме на работу,

- должностными обязанностями,

- режимом работы и отдыха,

- условиями оплаты труда,

- правилами внутреннего трудового распорядка,

- коллективным договором.

* 1. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работниками на новый учебный год до ухода их в отпуск по решению тарификационной комиссии.

Работники обязуются:

* 1. Качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору и в соответствии с должностной инструкцией.
	2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.12. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Стороны договорились:

* 1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и на их основе предусмотреть:

- переподготовку кадров и повышение квалификации работников ОУ с сохранением заработной платы на период обучения;

- обеспечение трудоустройства в данном ОУ по новой профессии;

- не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации ОУ;

- высвобождение работников в каждом случае решать в соответствии с действующим законодательством;

- своевременно информировать работников об имеющихся в ОУ вакансиях.

* 1. В случае возникновения необходимости сокращения штата работодатель обязуется:

- ставить в известность профсоюзный комитет школы о предстоящем сокращении штата в срок не позднее, чем за три месяца, а работников ОУ- за два месяца до предлагаемого сокращения штата;

- ограничивать или временно прекращать прием новых работников;

- предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

- предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, следующим работникам: предпенсионного возраста (за 2-3 года до наступления пенсионного возраста); удостоенным звания «Ветеран труда», воспитывающим детей - инвалидов; одиноким работникам, воспитывающим детей до 14 лет.

* 1. Работникам, высвобожденным из ОУ в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения:

- сохранение очереди на улучшение жилищных условий в течение 3 лет;

- пользование детским дошкольным учреждением с сохранением льгот по оплате за содержание детей в течение 3 лет;

- преимущественно право приема в ОУ при появлении вакансий;

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

 Работодатель обязуется:

* 1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ.
	2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников ОУ установить сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должность, оклад), для руководящих и других работников (социального педагога, педагогов дополнительного образования, старшей вожатой, повара) - ненормированный рабочий день, сторожа работают по графику.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей недели (статьи 91 и 320 ТК РФ).

* 1. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
	2. Общим выходным днем является воскресенье для работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком. Привлечение отдельных работников ОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускать в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с учетом мнения Профкома по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя. Работа в выходной день оплачивается не менее чем в двойном размере, или по желанию работника предоставляется другой день отдыха (ст. 153 ТКРФ).

Стороны договорились:

* 1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом общеобразовательного учреждения, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным графиком. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы;

- время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация ОУ вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы, оплата труда педагогических и других работников ОУ, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул

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

- в целях максимально рационального использования рабочего времени учителей предусмотреть компенсационные выплаты для учителей, рабочее время которых будет увеличиваться за счет их свободного времени в связи с нерационально составленным расписанием занятий, предусматривающим перерывы между уроками.

3.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

* 1. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника. При отзыве работника из отпуска неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год, либо заменена денежной компенсацией (часть отпуска, превышающая 28 календарных дней ст. 126 ТК РФ)
	2. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня (ст. 136 ТК РФ) до начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4. ОПЛАТА ТРУДА

 4.1. На основании постановления Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетке по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», на основании постановления Правительства Хабаровского края от 12 апреля 2008 г. № 103-пр «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», на основании постановления Главы Комсомольского муниципального района от «01 » марта 2012 г. № 158 «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работникам муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Комсомольского муниципального района по профессиональным квалификационным группам, финансируемых за счет средств местного бюджета», администрация и трудовой коллектив МБОУ COШ Нижнехалбинского сельского поселения, заключившие коллективный договор на 2016-2019 гг, решили внести в данный локальный нормативный акт следующие изменения:

- Выплата заработной платы работникам производится каждые половину месяца, за первую половину месяца (аванс) — 12 числа, за вторую половину месяца (окончательный расчёт) - 27 числа (часть 6 статьи 136 ТК РФ, письмо Минздравсоцразвития РФ от 25.02.2009 № 22-2-709) каждого месяца.

4.2. Размер заработной платы работников МБОУ СОШ устанавливается администрацией школы, в соответствии с Положениями, разработанными в связи с введением новой системы оплаты труда, являющиеся приложениями к коллективному договору.

* 1. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов производятся с учётом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Уточнение тарифных разрядов производится не позднее следующего срока начисления заработной платы после получения сведений об изменении образования, присвоении почётного звания, изменении педагогического стажа, и других критериев, подтверждающих квалификацию работника.
	2. Оплата труда педагогических работников, ведущих уроки, производится согласно квалификации с недельной нагрузкой.
	3. Преподавателям, заменяющим временно отсутствующих работников, производится почасовая оплата труда, исходя из квалификации заменяющего работника. При условии достаточного финансирования, в ином случае замена часов осуществляется по договоренности между сотрудниками. Если замещение продолжается более двух месяцев подряд, то оплата за него производится со дня замещения за все часы педагогической нагрузки с перерасчетом тарификации.
	4. Индексация размеров должностных окладов (ставок) производится в соответствии с Федеральным законом, а также по отдельным решениям директора, в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

Наряду с оплатой труда из расчёта тарифной ставки (оклада) работникам школы выплачиваются следующие дополнительные выплаты:

компенсационного характера:

 1. Объем доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, и другие компенсационные выплаты составляет 25 % от общей базовой части фонда оплаты труда.

1. Доплаты устанавливаются на определенный период времени (месяц, четверть, полугодие, год) или выполнение конкретного объема работы, определяются комиссией школы по рассмотрению установления доплат и утверждаются приказом директора.
2. Доплаты педагогическим и техническим работникам устанавливаются и могут быть уменьшены или сняты комиссией по распределению средств из компенсационной части фонда оплаты труда за недобросовестное выполнение или невыполнение дополнительных обязанностей.
3. Доплата устанавливается в зависимости от объема дополнительной работы в процентном соотношении к должностному окладу.
4. Доплаты за виды оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников школы, но непосредственно связанные с образовательным процессом.

Стимулирующего характера:

 Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников школы к высокой результативности и качеству труда.

1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам школы осуществляются в соответствии с решением созданной в учреждении комиссии для оценки деятельности работников школы (далее - Комиссия). Оценка происходит согласно установленным Положению и Критериям и осуществляется по периодам: один раз в год, по полугодиям, раз в квартал.

1.3. Размер и количество стимулирующих выплат конкретному работнику максимальным пределом не ограничивается.

* 1. Выплаты стимулирующего характера работникам школы устанавливаются исходя из Критериев для установления выплат стимулирующего характера работникам школы.

 В учреждении могут быть разработаны и установлены нормативным правовым актом иные стимулирования работников общеобразовательных учреждений. В том числе выплата за непрерывный стаж работы в учреждениях образования.

* 1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам школы (далее - Положение) и критерии оценки деятельности работников (далее - Критерии) утверждаются руководителем учреждения.
	2. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

 Для установления работникам стимулирующих выплат создается Комиссия, утверждаемая директора образовательного учреждения. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии.

2.2. Директор школы представляет в Комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

2.3. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников школы на основании представленных рейтинговых листов.

2.4. Расчет суммы стимулирующих выплат по каждому работнику осуществляется на основании Критериев.

2.5. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2 6. На основании протокола Комиссии директор школы издает приказ о доплатах работникам школы.

2.7. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих работникам школы осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках на значения и выплаты.

2.8. Решение Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работников школы в публичной или письменной форме.

2. 9. Обжалование решения Комиссии осуществляется работником в установленном законом порядке.

**Сто**роны договорились

* 1. Согласовывать ежегодно штатное расписание перед комплектованием.
	2. Проводить комплектование работников ОУ и тарификацию работников, своевременно пять тарификацию в связи с изменением педагогического стажа, образования, квалификационной категории.
	3. Устанавливать размеры доплат и надбавок стимулирующего характера в соответствии - Положением об установлении доплат и надбавок к должностным окладам сотрудников.
	4. Осуществлять премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников ОУ (Приложение № 2)

Работодатель обязуется

* 1. Своевременно знакомить работников ОУ с условиями оплаты труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

4.12. Выплату заработной платы и компенсаций работнику производить в денежной форме в е выполнения им работы либо по его письменному заявлению перечислять на указанный 4 и ком счет в банке.

4.13. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. Форма ого листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников**.**

4.14**.** Заработную плату производить не реже, чем каждые полмесяца, за первую половину месяца (аванс) — 12 числа, за вторую половину месяца (окончательный расчёт) - 27 числа (часть 6 статьи 136 ТК РФ, письмо Минздравсоцразвития РФ от 25.02.2009 № 22-2-709).

При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной

производится накануне этого дня.

4.15. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае нарушения срока оплаты отпуска по письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесён на другое удобное для работника время.

4.16. Ежемесячно информировать работников ОУ и Совет школы о размерах финансовых поступлений, доходов от хозяйственной деятельности школы, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц.

4.17. Не уменьшать педагогическим работникам, в течение учебного года установленный в начале учебного года объема учебной нагрузки (объем педагогической работы) кроме случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества классов - комплектов без письменного согласия работника.

4.18. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных их должностными обязанностями, производить только с их согласия на основе заключения, письменного договора с установлением соответствующей оплаты.

4.19. Производить доплату в размере 10% должностного оклада без учета коэффициента аттестации из фонда доплат и надбавок учителям и другим работникам, избранным

председателями профкома ОУ (раздел 9 Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ Нижнехалбинского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края).

4.20. Производить оплату тех рабочих дней, в течение которых работник проходит обучение на курсах повышения квалификации по направлению ОУ, без дополнительной отработки учебных часов.

5.УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

 Стороны обязуются:

* 1. Ежегодно принимать Соглашения по улучшению условий и охраны труда, мероприятия по охране труда.
	2. Обеспечивать выборы уполномоченных лиц по охране труда из состава профкома и коллектива работников и создать совместную комиссию по охране труда.

Работодатель обязуется

* 1. В соответствии с Федеральным законом заложить расходы на улучшение условий и охраны труда не менее 0,2% от фонда оплаты труда.
	2. Пройти обучение по охране труда и проверку знаний
	3. Проводить обучение и инструктаж всех работников по условиям и охране труда.
	4. Обеспечивать работников, работающих во вредных и неблагоприятных условиях труда, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.
	5. Производить бесплатные медицинские профилактические осмотры в соответствии с поставленными в ОУ сроками.
	6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных и профзаболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98г № 125 ОФЗ
	7. Проводить своевременно расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве».
	8. Производить выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем и профессиональными заболеваниями, в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98r №125-ФЗ
	9. Проводить специальную оценку труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда».
	10. Предусматривать по результатам специальной оценки условий труда дополнительные льготы и

компенсации:

- Дополнительно оплачиваемые отпуска работникам, с указанием должностей и дней

- Положение об установлении доплат и надбавок к должностному окладу сотрудников).

***Проф***ком обязуется

5.13. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

5. 14. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

* 1. Проверять выполнение соглашения по улучшению условий и охраны труда, мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.
	2. Принимать участие в трудовых спорах, связанных с изменением условий труда и нарушением законодательства об охране труда.
	3. Предъявлять требования к руководителям ОУ о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.
	4. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности е технические инспекторы труда или уполномоченные лица по охране труда профсоюзной организации ОУ вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

Работники обязуются

5.19. Соблюдать требования охраны т руда.

5 20. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.21. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни здоровью работников.

5.22. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования.

5.23. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договорились

* 1. Содействовать в предоставлении работникам ОУ путевок на оздоровление в санатории и профилактории из фонда социального страхования с частичной оплатой стоимости путевки работником.
	2. Добиваться выделения для детей сотрудников:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;

 - мест в детских дошкольных учреждениях;

- билетов;

- подарков на новогодние елки;

- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

6.3. Оказывать материальную помощь фонда заработной платы либо за счет других имеющихся у ОУ финансовых средств, в том числе спонсорских или собственно заработанных средств:

-работника при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более, при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы имеют право на получение единовременного пособия в размере 3-х должностных окладов.

- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители) - 1000 руб

- на юбилейные даты размере - 500-1000

- в связи со стихийными бедствиями, кражами - 500-1000

6.4. Ходатайствовать перед администрацией Управлением образования:

- сберегательный капитал

- о компенсации расходов на выплату компенсации льготы педагогическим работникам за жилищно- коммунальные услуги

- о выделении субсидии (ссуды) на долевое участие в строительстве жилья

***Работодатель*** обязуется

6.5. Продлевать действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим работникам, если до выхода на пенсию по возрасту осталось менее трех лет

6.6. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока её действия, но не более, чем на один год, в иных исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности

- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу

- при переходе в другое ОУ в связи с сокращением штата или ликвидации ОУ

- если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил существующую.

6.7. Ежемесячно выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим деятельность которых связана с образовательным процессом на условиях совместительства или без занятия штатной должности (помимо основной работы) независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста, независимо от объёма учебной нагрузки денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

*Стороны договорились*

 7.1 Выступать социальными партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда. Организации и охраны труда работников, отдыха, социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, жилищно - бытового обслуживания, коллективного договора.

 7.2 .Профком ОУ представляет и защищает права и интересы работников - членов профсоюза, а также работников - не членов профсоюза, уполномочивших профком представлять и защищать их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений в установленном порядке, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах деятельности».

***Работодатель обязуется***

 7.3.Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации ОУ К РФ, законов РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» «Об общественных объединениях», Устава профсоюза трудового коллектива.

 7.4. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования ОУ, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премии и надбавок и другим социально - трудовым вопросам.

 7.5.Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, распределения надтарифного фонда, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

 7.6. Предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время (2 часа в неделю) для выполнения общественных обязанностей.

 7.7. Членов профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия их выборного органа с сохранением среднего заработка.

7.8. Предоставлять профкому бесплатно помещение, телефон, право участия в заседаниях администрации, доступ к нормативной документации, множительную и оргтехнику для осуществления своих функций.

7.9. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях.

Профком обязуется

7.10. Содействовать реализации регионального и районного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

 7.11. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе

7.12. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников ОУ, проводить экспертизу законопроектов и других нормативно – правовых объектов в области труда и социальных вопросов

7.13. Осуществлять защиту трудовых, социально - экономических и профессиональных прав работников ОУ, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

7.14. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников ОУ в вопросах оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций, обеспечения занятости, охраны труда и здоровья.

7.15. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников ОУ, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

 **8. РЕШ ЕНЕ** ТРУДОВЫХ СПОРОВ

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ (гл. 61)

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам ОУ или разрешаются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ (гл. 60 ТК РФ)

9. **Заключительные положения**.

9.1. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется сторонами с заседанием

комиссии на паритетных началах.

9.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников ОУ.

9.3 Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

9.4. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несёт ценность в соответствии с Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, законодательством о труде.