

**Раздел 1.**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности муниципального казенного образовательного учреждения Дубская средняя общеобразовательная школа (далее учреждение), 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 учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

руководитель учреждения в лице Бурыкиной М.В., именуемый далее работодатель, и работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета Серковой С.Г.. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению

с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также иные вопросы.

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (далее законодательство).

1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом.

Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. Работодатель обязуется:

1.5.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.5.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.6. Стороны договорились:

1.6.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.6.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

**Раздел 2.**

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами;

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором;

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.1.4. Уведомлять работников об изменении существенных условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения;

2.1.5. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором;

2.1.6. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда [продолжительность](consultantplus://offline/ref=3E937BAAA50366B802E492DA13BBA8B85BBE5FFA72255A6972EC49A25A8F704290DCA07515EE8151v5eEG) рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным органом.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной для специалистов и служащих, функциональной для профессионального состава рабочих инструкцией;

2.2.2. Соблюдать законодательство, условия коллективного договора, правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда и иные локальные акты учреждения.

2.3. Стороны договорились:

2.3.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.3.2. В образовательной организации необходимо организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до трех лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.3.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган (далее ПО) учреждения) осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательных организаций в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством соглашениями.

2.3.4. Работник – член профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение шести месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена профсоюза.

**Раздел 3.**

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

**ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПО ПРОФИЛЮ**

3.1. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным законодательством.

3.2. Работодатель обязуется сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в сроки, установленные законодательством.

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней*.*

3.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется следующим работникам:

- предпенсионного возраста, за два года до пенсии;

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие родители, имеющие детей до 18-летнего возраста;

- молодые специалисты, имеющие стаж работы в учреждении менее одного года;

- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;

- лица, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель первичной профсоюзной организации.

3.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, устанавливается сокращенный рабочий период, не менее 7 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.5. При увольнении работника предпенсионного возраста по сокращению численности или штата ему выплачивается за счет средств организации

разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста.

3.6. В случае открывшихся вакансий, работники, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на трудоустройство.

3.7. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора с работниками:

- предпенсионного возраста, за два года до пенсии;

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие родители, имеющие детей до 18-летнего возраста;

- молодые специалисты, имеющие стаж работы в учреждении менее одного года;

- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;

- лица, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель первичной профсоюзной организации.

3.8. Работодатель, в случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивает или временно прекращает прием новых работников.

3.9. Подготовка и дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям и специальностям, производится путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

3.10.Работникам, проходящим подготовку и дополнительное профессиональное образование, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством.

3.11. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем одного раза в 3 года в соответствии с планом повышения квалификации работников, согласованным с профсоюзным комитетом. Финансовое обеспечение на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников предусматривается в смете учреждения ежегодно.

3.12.Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

3.13. В первоочередном порядке для получения дополнительного профессионального образования направляются работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.14. Для дополнительного профессионального образования, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий.

3.15. Стороны организовывают работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

3.16. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее трех лет, педагогическая нагрузка, как правило, устанавливается в размере не менее, одной ставки заработной платы.

**Раздел 4.**

**УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА**

4.1. Стороны обязуются:

4.1.1. Разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда - Соглашение по охране труда (Приложение № 2). Выполнить в установленные сроки комплекс организационных мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

4.1.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создавать совместную комиссию по охране труда.

4.1.3. Организовать работу, исходя из результатов спецоценки условий труда.

4.1.4. Организовать контроль состояния условий и охраны труда в организации и своевременное информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

4.1.5. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников.

4.1.6. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0, 7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 2 % от фонда оплаты.

4.2.2. Провести обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные законодательством.

4.2.3. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с перечнем, установленным законодательством.

4.2.4. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с порядком, установленным законодательством.

4.2.5. По результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

4.2.6. Обеспечить приобретение и выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других сертифицированных средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 1.

4.2.7. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.

4.2.8. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, в размерах не менее одного оклада.

4.2.9. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля, за соблюдением законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок работника.

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

4.2.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

4.2.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

4.3. Профком обязуется:

4.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда. Один раз в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

4.3.2. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников учреждения.

4.3.3. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

4.3.4. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

4.3.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

4.4. Работники обязуются:

4.4.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

4.4.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

4.4.3. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

4.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

4.4.5.Ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

4.5. Работники имеют право:

4.5.1. 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.

4.5.2. Присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

4.5.3. Обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда (далее также - эксперт), за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда наего

рабочем месте;

4.5.4. Обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

**Раздел 5.**

**ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Организация самостоятельно устанавливает систему оплаты труда в соответствии с постановлением Главы Ирбитского муниципального образования от 06.03.2015 г. № 181-ПА «Об утверждении Положения об оплате труда

работников образовательных организаций Ирбитского муниципального образования»

5.2. Конкретный размер месячного должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается в положении об оплате труда.

5.3. Заработная плата выплачивается 3 и 17 числа каждого месяца, путем перечисления через банк.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний

Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка.

5.4. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и, исходя из имеющихся у организации средств.

5.5. В случае просроченной задолженности по выплате заработной платы работодатель выплачивает 0,1% от суммы причитающихся работнику сумм.

**Раздел 6.**

**СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Содействовать в предоставлении работникам путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхования с частичной оплатой.

6.1.2. Добиваться выделения для детей работников:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;

- подарков, билетов на новогодние елки;

- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

6.1.3. Оказывать материальную помощь работникам учреждения в соответствии с Положением о материальной помощи (Приложение № 3).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Выделять денежные средства на следующие дополнительные социальные гарантии:

- для поощрения победителей экономического соревнования за звание «Лучший по профессии» в соответствии с Положением об этом соревновании;

- для оказания материальной помощи работникам;

- для поощрения в случае присвоения почетного звания работнику;

- для единовременного вознаграждения за выслугу лет.

6.2.2.Освобождать работников для участия в соревнованиях (спартакиадах) с сохранением среднего заработка.

6.2.3. Предоставлять увольняемым по сокращению численности или штата работников возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора;

6.2.4. Вводить скользящие (гибкие) графики работы беременным женщинам или одному из родителей (опекунов), имеющих малолетнего ребенка;

6.2.5. Организовать систему профессионального обучения для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

6.2.6. Организовать обучение новым профессиям в случае перевода женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет с рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда на новые рабочие профессии или в случае их высвобождения;

6.2.7. В случае получения отказа от службы занятости населения при сокращении численности или штата работников производить пенсионное обеспечение работникам, не достигшим пенсионного возраста (мужчинам в возрасте 58-59 лет и женщинам 53-54 лет);

6.2.8. Организовать за счет средств работодателя обучение уполномоченных по охране труда из состава представителей профсоюзного и (или) иного представительного органа;

6.2.9. Выделять необходимые денежные средства для проведения мероприятий, направленных на создание условий для отдыха и оздоровления работников и челнов их семей, культурно-массовой и спортивной работы.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

6.3.1. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

6.3.2. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

6.3.3. Проводить совместно с УО работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.3.4.Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.5. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.6. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.7. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.8. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.9. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.10. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный».

6.3.11. Предоставлять частичную компенсацию стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

6.4. Гарантии для женщин:

6.4.1. В период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, женщине, осуществляющей уход за ребенком, выплачивать следующие виды пособий:

- со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет - ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере выше 40 процентов среднего заработка;

- после достижения ребенком возраста полутора лет, осуществлять за счет средств организации ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50рублей.

6.4.2. Запретить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни:

- для женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет;

- для матерей, воспитывающих детей без супруга до возраста четырнадцати лет;

- для женщин, воспитывающих ребенка-инвалида до возраста восемнадцати лет.

6.4.3. Не д

опускать увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

6.4.4. По желанию, предоставлять дополнительные не оплачиваемые выходные дни не менее 2 дней в месяц и дополнительные отпуска без сохранения заработной платы от 15 дней в календарном году:

- женщинам, воспитывающим малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до шестнадцати лет;

- многодетной матери, воспитывающей детей в возрасте до шестнадцати лет;

- женщинам, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

6.4.5. В правилах внутреннего трудового распорядка внедрить скользящий (гибкий) режим работы для:

- кормящих женщин;

- одинокой матери, имеющей малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- матери, имеющей ребенка-инвалида до восемнадцатилетнего возраста.

**Раздел 7.**

**ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации;

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам;

7.1.3. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать 1% из заработной платы на профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома (районной организации Профсоюза).

7.1.4. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

7.1.5. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение библиотеки, стационарный телефон, многофункциональное лазерное устройство и ПК.

7.2.Профком обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства.

7.2.2. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

**Раздел 8.**

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством для его заключения.

8.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30дней после его подписания.

8.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодноотчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

8.4. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.5. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

8.6. В связи с введением нормативных актов, улучшающих положение работников, внесение изменений в настоящий договор не требуется.