**Содержание:**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.
3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.
5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.
8. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.
9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.
10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

**Приложения:**

- Положение внутреннего трудового распорядка.

- Положение об оплате труда работников учреждения.

- Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

- Положение о приеме на работу на конкурсной основе.

- План повышения квалификации и подготовки кадров.

 **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 **1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении «2 Кюлетская средняя общеобразовательная школа имени Н.А.Алексеева» (далее-МБОУ «2 КСОШ»).

 **1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

 **1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

 - работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюз) и председателя первичной профсоюзной организации;

 - работодатель в лице его представителя – директора.

 **1.4.** Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

 **1.5.** **Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:**

 1.5.1. Работодатель:

* Признавать выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом, иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
* Соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
* Знакомить под роспись с коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и содержащими нормы трудового права, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды.

**1.5.2.** Профсоюзный комитет обязуется:

* содействовать эффективной работе образовательного учреждения;
* осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты индивидуальных трудовых прав и социально-экономических интересов работников образовательного учреждения, являющихся членами профсоюза, и работников , не являющихся членами профсоюза при соблюдении условий п.1.7 настоящего договора;
* воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств, кроме случаев объявления в установленном порядке всероссийских забастовок.

**1.6.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

**1.7.** Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

**1.8.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, организации образовательного учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

 При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

 При смене собственника образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

 1.10. В течение срока действия коллективного договора:

 - стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;

 - ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

 1.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующим органом по труду, профсоюзом. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнение коллективного договора на общем собрании (конференции) работников образовательного учреждения.

 1.12. К коллективному договору прилагается следующий перечень документов:

 - Положение внутреннего трудового распорядка.

 - Положение об оплате труда работников учреждения.

 - Положение о стимулирующей части фондаоплаты труда работников учреждения.

 - Положение о приеме на работу на конкурсной основе.

 - План повышения квалификации и подготовки кадров.

 - Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

**II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

 **2.1.** Стороны договорились о том, что:

 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

 Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

 Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

 Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) не позднее трех рабочих дней.

 **2.2**. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с уставом образовательного учреждения, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

 **2.3.** Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

 В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

 **2.4**. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

 **2.5**. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

 Содержание трудового договора включает в себя условия, предусмотренные частью 1 ст. 57 ТК РФ.

 Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

* место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
* трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.
* дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор,- также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
* условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
* режим рабочего времени и времени отдыха;
* компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
* условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
* объем учебной нагрузки;
* другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

**2.6.** В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в установленном порядке, за исключением изменения трудовой функции работника.

 Для образовательных учреждений к таким причинам относятся: изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся, количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных (учебных) программ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два дня месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

**2.7**. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

**2.8**.При установлении учителям , для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, но не менее 18 часов. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

На педагогического работника образовательного учреждения с его согласия приказом образовательного учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

**2.9.** Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

**2.10**. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

**2.11**. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

-временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

-простоя, когда работникам получается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

-восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

**2.12**.Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

**2.13**. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

**III. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**3.1.** Стороны исходят из того, что:

**3.1.1.** Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется на основе введенной с 26 декабря 2012 г. новой системой оплаты труда работников бюджетной сферы, в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами муниципального района “Вилюйский улус (район) и принимаемыми в соответствии с ними локальными нормативными правовыми актами образовательного учреждения: Положения об оплате труда (Приложение №1) и Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ “2 КСОШ” (Приложенеи №2).

**3.1.2.**Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

- требований квалификационных характеристик;

- государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**3.1.3.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 29 число текущего месяца.

**3.1.4.** Заработная плата исчесляется в соответсвии с муниципальными нормативными правовыми актами муниципального района “Вилюйский улус (район) и принимаемыми в соответствии с ними локальными нормативными правовыми актами образовательного учреждения.

 При устанавлении выплат в локальных нормативных актах образовательные учреждения учитывают отнесение к следующим видам выплат компенсационного характера:

* выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: совмещение профессий (должностей) сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от работы, определенной трудовым договором), работу в выходные и нерабочие праздничные дни: за работу со сведениями, составляющими государственную тайну стимулирующего характера:
* характеризующие результаты труда работников образовательных учреждений и их индивидуальные характеристики;
* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* премиальные выплаты по итогам работы, а также за выполнение особо важных и ответсвенных работ;
* доплаты и надвавки за: государсвенные награды, медали, ведомственые нагрудные знаки , значки, почетные звания, почетные грамоты, наличие ученой степени, ученого звания”.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) рассчитываются на основе поведения дифференцации должностей, включаемых в штатное расписание образовательного учреждения по квалификационным уровням.

 Указанные должности должны соответствовать уставным целям образовательного учреждения.

 Заработная плата (совместно со стимулирующими выплатами) работника предельными размерами не ограничивается.

**3.1.5.** В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

 Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

**3.1.6.** Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов лимитов бюджетного финансирования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

**3.1.8.** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой должностей.

**3.1.9**. Оплата труда педагогических и других работников учреждений, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

**3.1.10.** Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическом, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

 В период отмены учебных занятий в отдельных классах либо в целом по учреждению по указанным причинам педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы, установленной при тарификации на начало учебного года.

**3.1.11**. Оплата труда медицинских, библиотечных работников образовательных учреждений производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экэномики.

**3.2**. Работодатель обязуется обеспечивать:

**3.2.1.** Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работателем в порядке, учтановленном ст. 372 ТК РФ. (Приложение №1).

**3.2.2**. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении- в последжний день работы (ст. 80 ТК РФ).

**3.2.3.** Расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ “2 КСОШ”.

**йй** Выплату денежных премий за результаты труда в соответствии с Положением о премировании работников МБОУ “2 КСОШ” (Приложение №2).

 Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**3.2.5**. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

**3.2.6.** Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме,- в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

**3.2.7**. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются до тарифной ставки (оклада) согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда (утвержденным приказами Гособразования СССР от 20.08.90 г. №579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 7.10.92 г. №611) согласно Положению МБОУ “2 КСОШ” об оплате труда.

**3.2.8.** Выплату работникам надбавки в размере 35% оклада за работу в ночное время (22.00 час.-6.00 час).

**3.3.** При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

**3.4.** Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.

**3.5**. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа образовательго учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение, на оказание материальной помощи и установлении надбавок работникам.

**3.6**. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

**3.7**.Профсоюз:
**3.7.1**. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения, содержащих нормы трудового права.

**3.7.2.** Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

**3.7.3.** Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

**IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**4.1**. Стороны пришли к соглашению о том, что:

**4.1.1.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

**4.1.2**. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени- в размере 40 часов в неделю.

**4.1.3**. Для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени -не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

**4.1.4.** Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников: директор школы, заместители директора школы по учебно- воспитательной работе, заместители директора по воспитательной работе, заместитель директора по хозяйственной работе (ст. 101 ТК РФ) с предоставлением трех дней дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 116, 119 ТК РФ).

4.1.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный оплачиваемый день в неделю для методической работы и повышения квалификации (методический день).

**4.1.6.** В методический день учитель свободен от выполнения аудиторной нагрузки, но не свободен от выполнения других обязанностей, в частности от присутствия на общешкольных мероприятиях (совещаниях, педсоветах, методических советах и т.д.), от работы с классным коллективом (дежурство, организация питания и т.д.), от выполнения работы в соответствии с индивидуальным планом. Отпуск без сохранения заработной платы в этом случае, а также в случае, если учитель в свой методический день по своему индивидуальному плану выполнял какую-то работу в школе, предусмотренную его должностями обязанностями, не предоставляются.

**4.1.7.** Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, производственного совещания, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

**4.1.8.** Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В это время педагоги привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт в учебных кабинетах, аудиториях, мастерских, актовом и спортивном залах; санитарно-гигиенические работы в учебных аудиториях; хозяйственные работы на территории учреждения; охрана учреждения; дежурство в учреждении; работы в соответствии с должностями обязанностями), в пределах установленного им рабочего времени.

 График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

**4.1.9.** Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя.

**4.1.10**. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

 Привлечение работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральным законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха.

 Другой день отдыха должен быть предоставлены в течение ближайших 10 дней (или в каникулярный период в отношении педагогов) той же продолжительности, что и дежурство 9предусмотрено Постановлением Секретариата ВЦСПС от 02.04.1954 N233 «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях»).

В соответствии со ст.112 ТК РФ нерабочими праздничными днями в РФ являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

В соответствии Постановления Правительства РС (Я) №5 от 13.01.2015 г. нерабочими праздничными днями в Республике Саха (Якутия) являются :

27 апреля – День Республики Саха (Якутия);

21 июня – национальный праздник «Ысыах»;

**4.1.11.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Продолжительность отпуска педагогов в зависимости от должности может составлять 42 или 56 календарных дней.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска для сотрудников, работающих в вредных или опасных условиях труда, составляет 7 календарных дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ).

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляются по их желанию в удобное для них время.

По желанию мужа ежегодный ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормативным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые применяются с учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации.

**4.1.12.** По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей того отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

**4.1.13.** При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

**4.1.14.** Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормативным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

**4.2.** Работодатель обязуется:

**4.2.1.** Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению следующим категориям работников (статьи 128, 263 ТК РФ):

* работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
* работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году или в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

**4.2.2.** Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года установленном порядке. Порядок и условия предоставления, которого определяются Положением, утвержденным приказом МО РФ №855 от 24.10.2002 г. №3570 от 07.12.2000 г. ст.335 ТК РФ).

**4.3.** Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативно-правовыми документами.

**V. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

**5.1.** Работодатель обязуется:

**5.1.1.** Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чемза два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 81 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников не менее чем за три месяца.

**5.1.2.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

**5.1.3.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

**5.2.** Работодатель обеспечивает:

**5.2.1.** Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основу месту работы.

**5.2.2.** Преимущественное право сохранения места работы при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, следующим категориям работников:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавший в учреждении свыше 10 лет;

- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;

- родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодым специалистам (то есть лицам, окончившим имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и первые поступившие на работе в течение года со дня окончания образовательного учреждения), имеющим трудовой стаж не менее одного года;

- председателю первичной профсоюзной организации.

**5.2.3.** Подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**5.2.4.** Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

**5.2.5.** Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы.

Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статьи 168, 187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, в том числе оплату суточных ( дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства) за счет внебюджетных средств ОУ не более одного раза в пять лет.

**5.2.6.** Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

**5.3.** Профсоюз осуществляет:

**5.3.1.** Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышения квалификации педагогических работников.

**5.3.2.** Участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

**VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

**6.** Работодатель обязуется:

**6.1.** Обеспечивать право работников образовательных учреждений на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

**6.2.** Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

**6.3.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательных обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ОУ по охране труда на начало учебного года.

**6.4.** Обеспечивать обязательное социальное сохранение всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

**6.5.** На время приостановки работ в образовательном учреждении и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за них сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработке по прежней работе.

**6.6.** При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работу невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

**6.7.** Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и с работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровья работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

**6.8.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками образовательного учреждения.

**6.9.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

**6.10.** Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ).

**6.11.** Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

**6.12.** Обеспечить обучение и проверка знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

**6.13.** Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда, для осуществления общественного контроля за охраной труда.

**6.14.** Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательном учреждении;

- проводить работу по оздоровлению детей работников образовательного учреждения;

- избрать уполномоченного лица по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда.

**6.14.1.** Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

**6.14.2.** Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год.

**6.14.3.** Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательного учреждения.

**6.14.4.** Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

**6.14.5.** Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

**6.14.6.** Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к соответствующей ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

**VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

**7.1**. В целях социальной защиты работников отрасли, в пределах отпущенных средств, стороны гарантируют:

**7.1.1.** Предоставление работникам образовательного учреждения оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника – до 5 календарных дней;

- бракосочетание детей – до 5 календарных дней;

- смерть детей, родителей, супруга, супруги – до 9 календарных дней;

- смерть дальних родственников – до 6 календарных дней;

- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня;

- проводы сына на службу в армию – 2 рабочих дня;

- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – 1 рабочий день;

- при рождении ребенка в семье (мужу) – до 10 календарных дней.

**7.1.2.** Предоставление работникам, проработавшим в течение учебного года без листов нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней.

**7.1.3.** Предоставление работникам, выполняющим работу, связанную с вредными условиями труда, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней.

**7.1.4.** Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

**7.1.5.** Выплату ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам (лицам, окончившим имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступившие на работу в течение года со дня окончания образовательного учреждения) в случаях и размерах, определенном муниципальными нормативными правовыми актами муниципального образования.

**7.1.6.** Ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с организацией (Постановление РФ от 3 ноября 1994 г. №1206).

**7.1.7.** Прохождение за счет бюджетных средств работодателя (учредителя) медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при поступлении на работу и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

**7.1.8.** Установить:

- доплаты к освобожденным руководителям выборного профсоюзного органа учреждения за счет Работодателя, включив в перечень критериев и показателей оценки эффективности работников образовательного учреждения критерий «общественная деятельность» (ст. 377 ТК РФ)

**7.2.** Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

**7.3.** Стороны договорились о том, что Профсоюз:

**7.4.1.** Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

**7.4.2.** Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

**7.4.3.** Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

**7.4.4.** Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

**VII. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

**8.1.**  В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. №27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

**8.2.** Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы в соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере пенсионного обеспечения.

**8.3.** Работодатель своевременно предоставляет в органы управления образования информацию о работниках подведомственных учреждений, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

**8.4.** По своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

**IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**9.1**. Стороны подтверждают, что:

**9.1.1.** Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются руководителем образовательного учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

**9.1.2**. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборным профсоюзным органам предоставляются в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

**9.1.3.** Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

**9.1.4.** В соответствии со ст. 25 Закона РФ “О професиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

**9.1.5.** В соответсвии со ст. 376 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

**9.1.6.** В соответствии со ст. 374 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответсвующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

**9.1.7.** В соответствии со ст. 25 Закона РФ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, предоставляется один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

**9.1.8**. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

**9.2.** По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

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

- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст. 103 ТК РФ);

- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- определение форм проыессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- размер повышения оплаты трула в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинированного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. ст. 193, 194 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);

- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

**9.3.** В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Закона РФ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работноков в органах, рассматривающих трудовые споры.

**9.4.** Работодатель предоставляет профсоюзному органу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

**9.5.** Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

**X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

**10.** Стороны договорились, что:

**10.1.** Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

**10.2**. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

**10.3.** Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**10.4.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

**10.5.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в предусмотренном законодательном порядке.

Договор подписан: «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018 года

Работодатель:

Директор

МБОУ «2 Кюлетская СОШ им. Н.А.Алексеева»:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Васильева М.П.

Принято на общем собрании работников

МБОУ «2 Кюлетская СОШ им. Н.А.Алексеева»

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018 года

Первичная профсоюзная организация:

Председатель:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Софронова Л.И.