**I.Общие положения**

1.1.       Настоящий  коллективный договор заключен  между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ Аксурской средней общеобразовательной школы.

1.2.         Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) и Тюменской области, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников работодателя по защите социально-трудовых

         прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение)  и установлению дополнительных социально   – экономических, правовых профессиональных гарантий,

        льгот и преимущества  для работников, а также по созданию более

        благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3.      Сторонами  коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице представителя – первичной профсоюзной организации *Абусагитовой Рузили Октябристовны;* работодатель в лице его представителя – директора *Курманалиева Азата Камсулловича.*

1.4.       Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30,31 ТК РФ)

1.5.       Действие настоящего КД распространяется на всех работников учреждения (32 члена профсоюза).

        КД заключён сроком на 3 года и вступает в силу с 1 января   2012 года. В

        течение срока действия КД вправе вносить в него дополнения и   изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установлённом ТК РФ.

       В течение срока действия КД ни одна из сторон  не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, а так же реорганизации учреждения в форме преобразования. При реорганизации(слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.6.      Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

* правила внутреннего трудового распорядка
* положение о распределении 30%стимулирующегофонда оплаты труда работников
* соглашение по охране труда
* положение о системе оплаты труда
* положение о доплатах и надбавках работникам ОУ

1.7.    Стороны  определяют следующие формы управления учреждением

         непосредственно работниками и через профком:

* учёт мнения профкома
* консультации с работодателем по вопросам принятия локальных

     нормативных актов

* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении

     предложений по её совершенствованию

* участие в разработке и принятии КД

**2.Трудовой договор**

2.1.         Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и  расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом             учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим  трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2.         Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух  экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

         Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме

          на работу.

2.3.         Объём учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения 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, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения профкома. 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.

2.4.         Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.5.         Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.6.         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:

* по взаимному согласию сторон
* по инициативе работодателя в случаях:

               -уменьшения количества часов по учебным планам и программам,

                сокращения количества классов (п. 66 Типового положения об

                общеобразовательном учреждении)

               -временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с

                производственной необходимостью для замещения временно

                отсутствующего работника

               -возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за

                ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания

                этого отпуска.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться   только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77  ТК РФ).

**3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

**Стороны пришли к соглашению в том, что:**

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

   В 2011– 2012г. аттестуется:

Рахимова Н.Х.-учитель русского языка и литературы

   В 2012-2013г.

Петакова Р.К.-зам.директора по ВР

Курманалиева Н.А.-учитель математики

   В 2013-2014г.

Ахметчанова Г.С.-учитель начальных классов

Алиева Н.А.-учитель немецкого языка

Курманалиев Г.К.-учитель географии

Нурмухаметова Р.С.-зам.директора по УВР

    В 2014-2015г.

Ниязова Г.Ш.- учитель начальных классов

Ишмухаметова Э.М.-учитель биологии

Ахметчанов Н.М.-учитель истории

3.2.Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3.работодатель обязуется:

3.3.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

3.3.2.Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3.В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в прядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173- 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173- 176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям.

3.3.5.Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.3.6.Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующее полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**4.Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представительный орган трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала (ст. 82 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.

4.2. Работникам, получившим уведомление  об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работу с сохранением заработной  платы.

4.3. Увольнение членов представительного органа трудового коллектива  по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) с сокращением численности или штата (п. 82 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) представительного органа (ст. 82 ТК РФ).

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

4.5 Стороны договорились что:

4.5.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности  или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье  179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста ( за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет ; одинокие матери и отцы, воспитывающие  детей до 16 лет; родители воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года ( и другие категории работников).

4.5.2 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при проявлении вакансий.

4.5.3 Работникам,  высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранения очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.5.4 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности  или штата.

 **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени педработника устанавливается  согласно ТД, но не менее 18 часов и не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ); Самостоятельное сокращение рабочего времени рассматривается как прогул.

5.2. Рабочее время педработников регламентируется его нагрузкой, расписанием занятий и должностными обязанностями по трудовому договору.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников школы согласно расписанию и графику работы.

5.5. Работником посещаются все мероприятия, проводимые школой, если это предусмотрено Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка или должностными инструкциями.

5.6. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом директора школы. Время работы учителя не может быть выше его учебной нагрузки.

5.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 1 календарный день.

5.8. Работникам, не имеющим больничных листов в течении учебного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 1 рабочий день.

5.9. Продолжительность очередного гарантированного отпуска для педагогических работников определяется согласно Постановлению Правительства РФ от 13 сентября 1994 года №1052 в размере 56 календарных дней, для остальных работников 28 календарных дней.

Очередность предоставления отпусков определяется ст.123 ТК РФ. Отсутствие своевременно утвержденного графика отпусков оставляет за работником право  уходить в отпуск в любое удобное для него время.

5.10. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за день до начала отпуска. В случае задержки выплаты отпускных работник имеет право не уходить в отпуск до их получения.

5.11. Работники школы имеют право пойти в отпуск вне графика при наличии санаторной путевки.

5.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.13. Администрация школы устанавливает предварительную нагрузку в апреле-мае на новый учебный год с учетом рекомендации школьных методических объединений, а также следующих принципов:

\*обеспечение стабильности объема учебной нагрузки предыдущего года,

\*сохранения преемственности классов и объема учебной нагрузки на протяжении учебного года, за исключением сокращения классов-комплектов, согласовывает ее с профсоюзным комитетом и доводит до сведения работников перед уходом в отпуск под роспись.

5.14. Устанавливает нагрузку больше или меньше ставки только с письменного согласия учителя. Изменение нагрузки в течении учебного года возможно по взаимному согласию обеих сторон.

5.15. Возлагает на педработников, имеющих учебную нагрузку18 часов в неделю и более, классное руководство, заведование учебными кабинетами по приказу и с письменного согласия учителя.

5.16. Согласовывает с профсоюзным комитетом тарификацию работников, составляет расписание уроков с учетом педагогической целесообразности и экономии времени учителя.

5.17. Работникам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется соглашением между администрацией и работником.

Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

     - пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;

     - родителям и супругам(у) военнослужащих, погибших, раненных, заболевших при исполнении служебных обязанностей - до 14 календарных дней в году;

     - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

Работодатель предоставляет     дополнительные     отпуска     без     сохранения     заработной     платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам, осуществляющим уход за детьми:

     - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

     - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

     - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.18. Предоставляет работникам краткосрочные отпуска/оплачиваемые/ на основании личных заявлений работников с указанием причин и по ходатайству профкома:

\*на медицинское обследование по настоянию врача-до 2 дней,

\*в связи с похоронами близких родственников-до 3 дней,/с выездом в другой населенный пункт-до 5 дней/,

\*в связи с юбилеем /50,55,60/ -1 день,

\*в связи со свадьбой работника-до 3 дней,

\*в связи со свадьбой детей работника-до 2 дней,

\*за подготовку учеников к районным, областным мероприятиям при наличии  призовых мест:

1 место-3 дня, 2 место-2 дня. 3 место-1 день /или оплачивается из 30% Стимулирующего фонда оплаты труда

\*для методической работы и подготовки к новой учебной четверти-1 день.

5.19.Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет(1 год) непрерывной преподавательской работы неоплачиваемый длительный отпуск сроком до одного года.

5.20. Не допускает при составлении расписании более двух «окон» в неделю при нагрузке 18 часов, стремясь не разрывать рабочий день учителя и экономить его время согласно Постановлению Верховного Совета РФ от 01.10.90г.№298/3-1 и Письму Минобразования РФ от 19 мая 1993 года№91-м.

5.21. Устанавливает распределение 30% Стимулирующего Фонда совместно с профсоюзным комитетом и выносит его для утверждения на собрание трудового коллектива.

5.22. Включает в состав аттестационной комиссии школы представителей профкома согласно Типовому положению об аттестации педработников.

5.23.Не направляет в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3-х лет (ст.259 ТК РФ).

5.24. Работа в выходные или праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в тех случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.25. Разрабатывает и согласовывает с профкомом график работы воспитателя пришкольного интерната, тех.персонала и сторожей с учетом специфики их работы и нормы рабочего времени. Предусматривает для данной категории работников введение суммированного учета  рабочего времени.

5.26. При систематической задержке зарплаты/более двух месяцев/ трудовой коллектив имеет право отказаться от инспекционных проверок со стороны методистов УО, от проведения внеклассных мероприятий по плану УО.

5.27. В случае не проведения учебных часов не по вине учителя/из-за массовых болезней детей, нарушения теплового режима учреждения, сильных морозов/ оплата производится согласно тарификации и расписанию уроков.

Профсоюзный комитет:

5.28.Обеспечивает контроль с целью защиты прав и интересов членов профсоюза:

\*за своевременным и правильным порядком распределения учебной нагрузки,

\*за рациональным составлением расписания учебных занятий с учетом обеспечения педагогической целесообразности и экономии времени учителя,

\*за порядком привлечения педработников к работе в период каникул в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул,

\*за составлением графика работы техперсонала и его соблюдения со стороны работников и администрации,

\*за соблюдением условий привлечения работников к работе в выходные дни

/в т.ч. праздники/, в ночное время,

\*за соблюдением положении о предоставлении членам профсоюза отпусков по уважительным причинам без сохранения и с сохранением з/п,

\*за ходом проведения аттестации.

  **6.Оплата и нормы труда.**

**Стороны договорились, что:**

6.1.         Фонд оплаты труда в образовательном учреждении определяется исходя из  норматива установленного Законом Тюменской области на одного обучающегося на реализацию государственного образовательного стандарта.

          Фонд оплаты труда специалистам, работающим в образовательных

          учреждениях

                  Фонд оплаты труда включает в себя:

           \*70 % от фонда оплаты труда образовательного учреждения используется на надтарифный  и тарифный фонды (в том числе доплаты за классное  руководство, заведование кабинетом и надбавки за особые условия труда).

          \*30 % фонда распределяется ежемесячно на стимулирование

          управленческого, педагогического и обслуживающего персонала

          образовательного учреждения. Фонд стимулирования распределяется

          Управляющим советом   образовательного учреждения на основании положения, утверждённого работодателем по согласованию с выборным профсоюзным  органом. Положение о премировании является приложением к коллективному договору.

6.2.         Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в результате  невыполнения федерального компонента изымается учредителем, в случае образования экономии фонда оплаты труда по другим причинам, она направляется на увеличение стоимости одного ученико - часа.

6.3.         Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах частей фонда оплаты труда. Заработная плата педагогических работников зависит от стоимости одного ученико – часа, количества обучаемых им детей, сложности предмета и наличия категории педагога, в случае увеличения фонда оплаты труда педагогических работников автоматически увеличивается стоимость одного ученико – часа.

6.4.         Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора в зависимости от группы по оплате труда руководителей, исчислённой по объёмным показателям (контингент, количество работников, наличие ГПД, компьютерных классов), разработанным учредителем.

6.5.         Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается от 50 –90 % ниже заработной платы директора.

6.6.         Фонд оплаты труда МОП и УВП устанавливается на основании сметы выделенных ассигнований как с физическими, так и с юридическими лицами.

6.7.          Заработная плата МОП и УВП не может быть ниже МРОТа, утверждённого  Правительством РФ.

6.8.         Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым образовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка для учащихся не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом (нормами САНПиНа).

6.9.         Реализация федерального компонента базисного учебного плана обязательна для  образовательного учреждения.

6.10.    Региональный компонент может вводиться в соответствии с законом Тюменской области.

6.11.    Школьный компонент может вводиться по решению органа управления образовательного учреждения.

6.12.    Тарифная и надтарифная части – гарантированная заработная плата руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала.

6.13.    Размер месячного фонда оплаты труда работника образовательного учреждения,  отработавшего за этот период норму  рабочего времени, не может быть ниже размеров оплаты труда, установленных для соответствующих категорий работников образовательного учреждения, финансируемых из федерального бюджета.

6.14.    Выплаты заработной платы осуществляется 2 раза в месяц на основании ст.136 ТК РФ. (26 и 9 числа)

6.15.    Порядок установления и размеры доплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни; за переработку рабочего времени, вследствие неявки сменящего работника, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работы), определяются действующими правовыми актами.

**7.Социальные гарантии, льготы, компенсации.**

**Стороны договорились:**

7.1.Осуществлять контроль за предоставлением педагогическим работникам и пенсионерам системы образования коммунальных льгот с Федеральным и областным законодательством.

7.2.В соответствии с законодательством  Тюменской области сохранить  порядок и размеры выплат:

**\*единовременного вознаграждения при достижении пенсионного возраста;**

**\*компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.**

**8.Охрана труда и здоровья.**

**Работодатель обязуется:**

8.    Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ)

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

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам работ, оказания первой помощи пострадавшим.

   Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.3.Обепечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт школы.

8.4.Обеспечивать работников младшего обслуживающего персонала моющими, обезвреживающими средствами в потребном количестве.

8.5.Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.6.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ)

8.7.Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.8.Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

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

8.10.Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.

8.11.Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.12.Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.13.Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушений  прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.14. Вести учёт средств социального страхования на организацию  лечения и отдыха работников и их детей.

8.15. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов и отдыха.

8.16**. Профком обязуется:**

* Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза:
* **Дни Здоровья (среда), открытие лыжного сезона, соревнования по шашкам, эстафета между командами учителей и родителей (19 мая).**
* **Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.**

**9. Гарантии профсоюзной деятельности**

**Стороны договорились о том, что:**

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2.Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)

9.3.Работодатель принимает решение с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4.Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункта б, пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5.Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6.Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2. подп.б) п.3 ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения, и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ)

9.8.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития учреждения.

9.9.Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

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

    \*Запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);

  \*Очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

  \*Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

  \*Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ );

  \*Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

  \*Создание комиссий по охране труда (ст. 218  ТК РФ);

  \*Составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

  \*Установление размеров повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

  \*Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

**10. Обязательства профкома.**

**Профком обязуется:**

10.1.Представлять и защищать права и интересы  членов профсоюза по социально- трудовым вопросам  в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и других гарантиях деятельности и ТК РФ».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

10.2.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, фонда стимулирования.

10.4.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения  трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5.Совместно с работодателем и работниками обеспечивает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6.Направлять учредителю  учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ)

10.7.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза  в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.8.Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки на путёвки.

10.9.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы.

10.11.Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта государственного пенсионного страхования.

   Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.

**11. Контроль над выполнением коллективного договора.**

  Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2.Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3.Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4.Рассматривают в срок все возникающие в период действий коллективного договор разногласия и конфликта, связанные с его выполнением.

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

11.6.В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7.Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за шесть месяцев до окончания срока действия данного договора.

**12. Ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права и коллективного договора**

12.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством.

12.2. В случае нарушения Работодателем условий коллективного договора профком вправе обратиться  в Государственную инспекцию труда.

     За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 54, 55, 90, 142, 192, 195, 234, 237, 238, 416, 419 ТК РФ; ст. 3.11, 5.27 КоАП РФ; ст. 145 УК РФ).

12.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

**13. Приложения к коллективному договору**

13.1 Приложения к коллективному договору являются его соответствующей частью, утверждены Работодателем с учётом мнения профкома.

13.2. К коллективному договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Положение о распределении 30%стимулирующегофонда оплаты труда работников

- Положение о системе оплаты труда;

- Положение о доплатах и надбавках работникам ОУ;

- Соглашение по охране труда;

- Перечень должностей и профессий с вредными условиями труда, работа

   в которых дает право на дополнительный отпуск.