**Представитель работодателя: Представитель работников:**

Директор МОУ Размахнинской СОШ Председатель профкома \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Немеров В.Н./ МОУ Размахнинской СОШ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 год \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Бурдинская Р.Д./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 год

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального образовательного учреждения**

**Размахнинской средней общеобразовательной школы**

**На 2022 – 2024 годы**

Принят на Общем собрании трудового коллектива

Протокол № \_\_\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 год

ЗАРЕГИСТРИРОВАННО:

1. **Общие положения**

**1.1**.Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении Размахнинской средней общеобразовательной школе и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности образовательного учреждения, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

**1.2**.Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой Кодекс РФ) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством.

**1.3.**Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице директора муниципального общеобразовательного учреждения Размахнинской средней общеобразовательной школы Немерова Владимира Николаевича, именуемого далее Работодатель, и работники организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Бурдинской Раисы Дмитриевны, именуемого далее Профсоюзный комитет.

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

* 1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

**1.5**.Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

**1.6.**Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

**1.10**.В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

**1.11.**В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

**1.12**.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

**1.13**.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

* Правила внутреннего распорядка;
* Положение об оплате труда;
* Соглашение по охране труда;
* Соглашение по пожарной безопасности;
* План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
* Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
* Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУ Размахнинской СОШ;
* Форма расчётного листа;
* График внутреннего трудового распорядка;
* График отпусков;
* Штатное расписание;
* Другие локальные нормативные акты.

**1.14**.Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1. **Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

**2.1.** При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путём заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

**2.2.** Трудовой договор может быть заключен как на неопределённый, так и на определённый срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

**2.3.** Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается в случаях, предусмотренных статьёй 74 Трудового кодекса РФ.

**2.4.** В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приёме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статье 70 и статье 207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основание для признания этого работника не выдержавшим испытание.

**2.5.** Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

**2.6.** При приёме на работу педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трёх лет, испытание при приёме на работу не устанавливается. Не устанавливать испытание при приёме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей – инвалидов.

**2.7.** Работодатель обязуется оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

**2.8.** Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме до начала проведения мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за два месяца, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 15 % от общего числа работников.

**2.9.** Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награждённые государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

**2.10.** Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 3 часа в неделю с сохранением среднего заработка.

**2.11.** Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 4 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**2.12.** Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей роста работника.

Работник имеет право повышать свою квалификацию за счёт Работодателя с периодичностью не реже чем 1 раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

**2.13.** В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведённые расходы.

**2.14.** При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

200 рублей – по Забайкальскому краю;

**2.15.** Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органам Комитета образования

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

**2.17.** При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

**2.18.** Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством.

**2.19.** Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

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

**2.21.** Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

**III. Оплата и нормирование труда**

**3.1.** Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжёлых условиях труда (12 % повара); за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время с 22:00 часов до 6:00 часов – 35 % от часовой ставки за каждый час работы в ночное время статья 154 ТК РФ; выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

**3.2**. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме по заявлению работника и перечисляется на его лицевой счёт в банке. Днями выплаты заработной платы являются – аванс «30» числа, окончательный расчёт за месяц «15» числа последующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

**3.3.** Формы системы оплаты и стимулирования труда, премирование осуществляется по показателям и условиям и определяются положением об оплате труда и Положением о премировании с соблюдением процедуры учёта мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ)

**3.4.** Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и стажа педагогической работы, квалификационной категории педагогических работников.

**3.5.** Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения (по согласованию) профкома. Эту работу завершать до окончания учебного года ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель обязуется знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки регулируется согласно базисного плана. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителя может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. В чем работник должен быть предупреждён в письменной форме за два месяца.

**3.6.** Изменения разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы;

- при присвоении квалификационной категории;

- при присвоении Почётного звания.

**3.7.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым установлены конкретные размеры повышения оплаты труда указан в Приложении №3 согласно проведенной специальной оценке.

**3.8.** Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

**3.9.** Производить дополнительную оплату наставнику за наставничество с учетом количества прикрепленных к наставнику работников и уровня их профессиональной подготовки 10% от заработной платы, что составляет 5000 руб. (Приказ Министерства образования и науки Забайкальского края № 270 от 24.03.2022года «О внедрении системы наставничества педагогических работников в ОО»), нематериальное стимулирование наставников (объявление благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты),оформление доски почета с размещением фото и заслуг наставников организации (учреждения).

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель обязан согласовать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников 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 образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечения их к работе в случаях определенных частью третьей статьи 113ТК РФ. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя и оплачивается в двойном размере в соответствии ТК РФ.

**3.9.** Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон.

**3.10.** При выполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

**3.11.** При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях, произведённых удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

**3.12.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы с сохранением заработной платы.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан индексировать задержанные суммы в размере ставки рефинансирования центрального банка РФ за каждый день задержки (не ниже одной сто пятидесятой ставки рефинансирования Центрального банка РФ). Статья 236 ТК РФ.

**3.13**. Пересмотр норм труда производится работодателем с учётом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

**3.14**. При наличии экономии фонда оплаты труда по решению руководителя работнику может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- рождение ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка) – 2000 рублей;

- смерть его близких родственников ( родители, супруг(а), дети) на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство – 5000 рублей;

- единовременное поощрение в связи с юбилейными датами и годами выхода на пенсию, опираясь на Федерадьный закон № 350 от 03.10.2018 до 2028 года включительно (женщины – 55-60 лет, мужчины -60- 65 лет) оказывается в размере одного должностного оклада + 70 %.

**3.15.** Удержание из заработной платы работника производятся только в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.(ст.137 ТК РФ)

**IV. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**4.1.** В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (статья 91 Трудового Кодекса РФ), иными локальными нормативными актами, рудовыми договорами, расписанием занятий, учебным планом, учебным расписанием, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, согласованными с выбором органом первичной профсоюзной организации.

**4.2.** Педагогическим работникам, воспитателям ДОУ устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых законодательством и коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 333 Трудового Кодекса РФ), воспитателям пришкольного интерната устанавливается пятидневная 30 - часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

**4.3.** Для руководящих работников, работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не превышает 40 часов в неделю (за исключением женщин, работающих в сельской местности согласно Постановления от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе пункт 1.3 » ).

**4.4.** Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыв между занятиями.

**4.5.** Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (педагогический совет и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

**4.6.** Привлечение работников к работе в выходные нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Без согласия работников допускается привлечение их в случаях, определённых частью III статьёй 113 Трудового Кодекса РФ.

**4.7.** Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим времени педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя и согласовывается с профкомом.

**4.8.** В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ (мелкого ремонта, работе на территории, косметического ремонта), не требующих специальный знаний в пределах установленного им рабочего времени.

**4.9.** Работникам предоставляется ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома.

**4.10.** Работникам может предоставляться отпуск в дни каникул, если он не использовал до конца свой основной отпуск.

**4.11.** В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

**4.12.** Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для педагогических работников устанавливается продолжительностью 64 календарных дня (56 основной + 8 дополнительный), для воспитателей дошкольного образования 50 календарных дней (42 основной + 8 дополнительный),не менее 36 календарных дней для технического персонала (28 основной + 8 дополнительный).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового Кодекса РФ).

**4.13.** Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставлять работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3. 2 либо опасным условиям труда. Повара (дополнительно 7 дней к 36-ти календарным дням согласно специальной оценки условий труда), учитель химии (дополнительно 7 дней к 64-м календарным дням согласно специальной оценки условий труда), директор и завхоз (дополнительно 5 дней за ненормированный рабочий день согласно ТК РФ ст.101, ст. 119 ).

Ежегодный дополнительный отпуск гражданам, получившим или перенёсшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы устанавливается продолжительностью 14 календарных дней (в соответствии с п.5. ст. 14 Закона РФ от 15 мая 1991 года № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»), при предоставлении подтверждающих документов.

**4.14. В случае необходимости и при наличии веских причин** работнику образовательного учреждения могут предоставить отпуск сроком**до одного года**([ст. 335 ТК РФ](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=201079&fld=134&dst=1986,0&rnd=0.13999759968198666#0), [п. 4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/72466f2c8cc0866b7dab921ae53b3ff96887e713/)), данный вид отпуска предоставляется не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

**4.15.** Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год.

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна не менее четырнадцати календарных дней.

**4.16.** Оплата отпуска производится не позднее, чем за 14 дней до его начала (но не позднее, чем за 3 дня).

**4.17.** Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск из Фонда заработной платы ( муниципального и федерального бюджета):

- в связи с рождением ребёнка - 3 дней;

- в связи с вступлением в брак работника или его детей - 3 дней;

- при праздновании юбилея – 3 дня;

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети и супруги) – 5 дней;

- в первый день занятий для родителей учеников начальной школы – 1 день;

- работающим инвалидам –до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ).

- матерям, имеющим детей-инвалидов до 14-ти лет, административный неоплачиваемый отпуск 14 дней, 4 дня ежемесячно оплачиваемый.

**4.18**. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст. 128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Федерального Закона «О ветеранах»).

**4.19.** Установить сокращённую рабочую неделю на 1 час с оплатой неотработанного времени для женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей – инвалидов.

**V. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1.** Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (глава 10, 11 Трудового Кодекса РФ);

- при переводе на другую работу (глава 12 Трудового Кодекса РФ);

- при расторжении трудового договора (глава 13 Трудового Кодекса РФ);

- по вопросам оплаты труда (глава 20-22 Трудового Кодекса РФ);

- при направлении в служебные командировки (глава 24 Трудового Кодекса РФ);

- при совмещении работы с обучением (глава 26 Трудового Кодекса РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 Трудового Кодекса РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84.1 Трудового Кодекса РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

**5.2.** Работодатель поощряет работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60 лет) в зависимости от стажа работы.

**5.3.** Работодатель и Профсоюзный комитет берут на себя обязательства по организации летнего отдыха детей, подготовки к функционированию летних детских учреждений, их содержание и оплата путёвки в размере 30%, при наличии средств в Фонде заработной платы.

**5.4.** Работникам, уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста(выслуге лет) оказывается материальная помощь в размере 2 месячных окладов, при наличии средств в Фонде заработной платы.

**5.5.** Работодатель оказывает помощь семье умершего работника организации в его похоронах: выделяет транспорт.

**5.6**. Работодатель заключает договор с ближайшей поликлиникой на медицинское обслуживание работников. Обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами.

**5.7.** Работодатель обеспечивает выплату единовременной материальной помощи женщинам при рождении ребёнка из фонда экономии оплат труда в сумме двух тысяч рублей.

Работодатель оказывает ежегодную материальную помощь многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей, родителям, воспитывающим детей-инвалидов из фонда экономии оплаты труда (все работникам).

**5.8.** Предоставляет работникам два дня в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра, а также беременным женщинам.

**5.9.** Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учётом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

-при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

**5.10.** Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

**5.11.** Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации.

**VI. Условия и охрана труда**

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

**6.1 Работодатель обязан обеспечить:**

6.1.1.безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.1.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.1.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

6.1.4.систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

6.1.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

6.1.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

6.1.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.1.8.приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.1.9. оснащение средствами коллективной защиты;

6.1.10. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.1.11.организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.1.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.1.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

6.1.14. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.1.15. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

6.1.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

6.1.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.1.18. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.1.19. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

6.1.20.выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

6.1.21. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

6.1.22. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

6.1.23. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

6.1.24. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.1.25. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

6.1.26. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.1.27. обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе 18 лет и в соответствии с требованиями действующего законодательства, в том числе:

-ограничить применение труда женщин и лиц до 18 лет на работах в ночное время;

-выделить рабочие места исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на лёгкую работу;

-исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

-установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда;

6.1.28.установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без их согласия.

6.1.29. обеспечивает начисление и уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации по дополнительному тарифу за застрахованных лиц, занятых на соответствующих видах работ, указанных в пунктах 1-8 ст.27 ФЗ от 17 декабря 2001 года №173 – ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (ТК РФ Статья 214. Обязанности работодателя в области охраны труда).

**6.2**. **Работодатель имеет право:**

6.2.1. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

6.2.2. вести электронный документооборот в области охраны труда;

6.2.3.предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации. (ТК РФ Статья 214.2. Права работодателя в области охраны труда).

**6.3.** **Работник обязан:**

6.3.1. соблюдать требования охраны труда;

6.3.2.правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

6.3.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

6.3.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.3.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

6.3.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

6.3.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.( ТК РФ Статья 215. Обязанности работника в области охраны труда).

**6.4.** **Каждый работник имеет право на:**

6.4.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

6.4.2.обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.4.3. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

6.4.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

6.4.5. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

обучение по охране труда за счет средств работодателя;

6.4.6. дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

6.4.7. гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

6.4.8. в случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве выплачивать работнику за счёт средств работодателя единовременное пособие каждому иждивенцу в размере 10000 -00 руб.( десяти тысяч рублей).

6.4.9. обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

6.4.10. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

6.4.11. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

6.4.12. внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

**6.5.** Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**6.6.** Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

**6.7.**.В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.(ТК РФ Статья 216. Права работника в области охраны труда**).**

**6.8.** Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

**6.9.**На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются 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 заработка по прежней работе.

**6.10.** При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

**6.11.** В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

**6.12**.В случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

**6.13.** Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

**6.14.** В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**6.15.** В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

**6.16.** В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.**(**ТК РФ статья 216.1. гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда).

**6.17.** Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

**6.18.** Обязанность предоставления указанной в настоящей статье информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

**6.19.** Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

**6.20.** Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

(ТК РФ Статья 216.2. Право работника на получение информации об условиях и охране труда).

**6.21.** Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

**6.22.** Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.(ТК РФ Статья 216.3. Обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание).

**Профсоюзы:**

**6.23.** Проводят работу по созданию профсоюзных организаций в организациях всех форм собственности для обеспечения защиты прав и интересов работников.

**6.24.** Обеспечивают социальную защиту работающих посредством заключения коллективных договоров. Осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективных договоров, расходованием средств социального страхования.

**6.25.** Вносят в установленном порядке предложения о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение норм трудового законодательства, за необеспечения заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений.

**6.26.** Оказывают бесплатную юридическую консультацию и юридическую помощь членам профсоюзов в оформлении документов при обращении в суд или другие инстанции в случае возникновения индивидуальных споров с работодателями.

**6.27.** Участвуют в деятельности рабочих групп по контролю за выполнением федеральных законов и других нормативных актов, касающихся вопросов пенсионного законодательства.

**6.28.**Повышают эффективность механизмов досудебной защиты трудовых и социальных прав работников ,в том числе по вопросам пенсионного обеспечения.

**6.29**.Через заключения соглашений, коллективных договоров учитываются полной реализации государственных социальных гарантий предоставляемых населению на федеральном и региональных уровнях ,а также выделения необходимых средств на поддержку социального- незащищеннных слоев населения, развитие физической культуры и массового, спорта оздоровление работников и их детей.

**6.30**.Содействуют распространению в рабочих коллективах опыта МОТ по вопросам ВИЧ/СПИДа.

**6.31.** Проводят информационно- методическую работу по применению Рекомендаций МОТ 2010 года о ВИЧ/ СПИДе и сфере труда №20 и Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда».

**Работодатели и Профсоюзы:**

**6.32 .**Выделяют средства из фондов организаций и профсоюзных бюджетов на содержание социальной сферы, предоставляют льготные путевки на санаторно – курортное лечение работникам, оказывают материальную и иную помощь работающим,а также бывшим членам трудовых коллективов, исходя из финансово – экономических возможностей организации.

**6.33**. При заключении коллективных договоров на предприятиях ведущих отраслей экономики региона предусматривают выделение средств на дополнительное пенсионное страхование работников в целях повышения жизненного уровня будущих пенсионеров на территории Забайкальского края ( с учетом финансовых экономических возможностей).

**6.34.** Предусматривают при заключении коллективных договоров, соглашений**:**

- меры по ведению учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, порядок предоставления жилья и оказания финансовой помощи на приобретение жилой площади, в том числе через ипотечное кредитование;

- обязательства по уплате работодателем дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии в пользу работников или в государственный пенсионный фонд, в который вступил работник;

- вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и защиты права на труд для работников, живущих с ВИЧ/СПИДом.

**6.35.** При заключении коллективного договора на предприятиях ведущих отраслей экономики района предусматривают включении положений по организации электронного информационного взаимодействия с территориальными органами Пенсионного фонда Российской Федерации по составлению электронного пакета документов, необходимого для назначения пенсий, на работающих граждан, приобретающих право на назначение страховой пенсии по старости по истечении 3-12 месяцев.

**6.36.** При заключении соглашения с инвесторами по социальной собственности бизнеса на территории Шилкинского района проводят работу по включению раздела по разработке и внедрению корпоративных инвестиционных программ.

**VII. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации**

**7.1.** Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

**7.2.** В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профкома денежных средств из заработной платы работников в размере 1 процента 9чсать 6 статьи 377 Трудового Кодекса РФ).

**7.3.** Работодатель признаёт Профсоюзный комитет единственным представителем и трудового коллектива, представляющим интересы при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

**7.4.** Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- по установлению систем оплаты труда;

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;

- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

- по разделению рабочего дня на части;

- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;

- по установлению дополнительных отпусков работников;

- по утверждению графика отпусков;

- по установлению размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

По введении и применению систем нормирования труда;

- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;

- по утверждению правил внутреннего распорядка;

- по утверждению инструкций по охране труда работников;

- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и спецобуви и других средств индивидуальной защиты;

- по распределению фонда оплаты труда;

- по премированию работников.

**7.5.** Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

**7.6.** Профсоюзный комитет признаёт, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по соглашению с работодателем.

**7.7.** Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т.д.) является обязанностью работодателя.

**7.8.** Членам выборных профсоюзных органов предоставляется 5 оплачиваемых часов в неделю для выполнения профсоюзной работы.

**7.9.** При краткосрочной профсоюзной учёбе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

**7.10.** Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.

**7.11**. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и профсоюзов, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учётом нужд и потребностей. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально трудовых прав работников, снижению социальной напряжённости в организации.

**VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.**

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

**8.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

**8.2.** осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

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

**8.4.** Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

**8.7.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

**8.8.** Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

**8.9**. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счёт первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

**8.10.** Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

**8.11**. организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

**8.12.** Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

**8.13.** Ходатайствовать о присвоении почётных знаний, представлении к наградам работников образовательной организации.

**IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.**

**9.** Стороны договорились:

**9.1**. Разъяснять условия коллективного договора среди работников учреждения. **9.2.** Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

**9.3.** Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статьи 51, 54 Трудового Кодекса РФ).

**9.4.** Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

**9.5**. В случае нарушения или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (статья 54, 55, 195 Трудового кодекса РФ, статья 5.27, .5.29, 5.31 КоАП).

**X. Заключительные положения. 10.1.** Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения следующего коллективного договора.

**10.2**. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

**10.3**. Подведение предварительных итогов сторон по выполнению коллективного договора производится один раз в год.

**10.4.** Коллективный договор сохраняет своё действие в случае расторжения трудового договора (контракта) с Работодателем.

От работодателя: От работников:

Директор МОУ Размахнинской СОШ председатель первичной Немеров В.Н. профсоюзной организации

Бурдинская Р.Д.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

М.П. М.П.

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

**С коллективным договором ознакомлены:**

1. Бурдинская Р.Д.
2. Трухина С.Ю.
3. Иванова Т.В.
4. Анисина Е.Е.
5. Телюшева С.Л.
6. Немерова Т.М.
7. Малкова В.М.
8. Черепанова М.А.
9. Нарышкина Т.Ю.
10. Пушкарева О.Ю.
11. Шарова И.И.
12. Ушакова Н.Л.
13. Немеров В.Н.
14. Бакшеева Г.В.
15. Пешкова К.А.
16. Бурдинская М.Ю.
17. Плеханова О.П.
18. Будина Н.Н.
19. Немерова Е.Ю.
20. Сивова Н.В.-д/с
21. Дейхина М.Ю. -д/с
22. Веригина Н.В. -д/с
23. Будина И.Л. -д/с
24. Пушкарёва Н.П. -д/с
25. Пазднякова О.А. 48. Осорова Н.Д.
26. Разумных Ж.Н. 40. Саламатова О.А.
27. Будина Е.В. 50. Ватлин С.В.
28. Кожевникова Е.Л. 51. Сидельникова В.А.
29. Лиханова И.В. 52. Анисина Е.О.
30. Машукова Н.Ф. 53. Будина Л.В.
31. Болсуновская М.А. 54. Казакова Е.И.
32. Нараулова Т.В. 55. Мыльникова С.И.
33. Куличкова М.Н. 56. Соловьева Н.В.
34. Куличкова Е.Н. 57. Ватлина Н.В.
35. Гаврушенкова М.А. 58. Забелин Н.А.
36. Подойницина С.А.
37. Кожевникова Т.Л. -д/с
38. Седельников С.П.
39. Анисина Т.В. -д/с
40. Пазднякова И.В. -д/с
41. Будина Л.В. -д/с
42. Степанов М.С. -д/с
43. Реутова О.Н.
44. Белкин К.Н. -д/с
45. Будаева С.Г.
46. Нараулов С.В.
47. Лиханов С.В.