

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе Уктурского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, на общем собрании тайным голосованием большинства голосов уполномочившие своего представителя представлять их интересы перед работодателем в социальном партнерстве (протокол от 28.03.2020 № 1) часть 1 статьи 31 ТК РФ (далее – Представитель).

- работодатель в лице его представителя – директора Мушак Елены Ивановны .

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Представитель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора. Содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования, изменения типа муниципального учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 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 ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает с Представителем трудового коллектива, выдвинутым на общем собрании работников:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об оплате труда работников;

3) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты за вредные условия труда;

4) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

5) положение о порядке установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы;

6) положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам.

В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через своего Представителя:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с 01.06.2020 и действует до 01.06. 2023 г.

1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

**II. 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, территориальным 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 приеме на работу.

2.3. Срочный трудовой договор с работником, как правило, заключается по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения трудового коллектива.

Работа по установлению учебной нагрузки педагогическим работникам, ведущих преподавательскую работу и закрепления учебных кабинетов, завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до 01 июля.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.7.Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком при исполнении им возраста до трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.8.Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9.Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

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

восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя необходимо письменное согласие работника (статья 72 ТК РФ)

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11 Работодатель или его полномочный представить обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.13. Стороны договорились, что:

- работники, ровно, как и работодатель, после заключения трудового договора строго соблюдают «Правила внутреннего распорядка для работников МБОУ СОШ Уктурского сельского поселения.

2.14. Трудовой коллектив обязуется:

- обеспечить выполнение муниципального задания установленного на 2020, 2021, 2022 гг.

**III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.Работодатель определяет необходимость подготовки кадров для нужд учреждения.

3.2.Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3.Работодатель обязуется:

3.3.1.Организовывать профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование работников МБОУ СОШ Уктурского сельского поселения, в том числе и дистанционно.

3.3.2. В случае направления работника подготовку и дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

Предоставлять гарантии и компенсации, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.4. Организовывать работу по методическому сопровождению аттестации педагогических работников.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников в соответствии с Порядком, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276

3.4 Работники обязуются:

3.4.1 Добросовестно относиться к занятиям. Не допускать немотивированного отказа от обучения и непосещения занятий.

3.4.2. Активно применять полученные знания в практической профессиональной деятельности.

3.4.3. Постоянно повышать уровень своей квалификации через различные формы обучения и систематически подтверждать квалификационную категорию и соответствие занимаемой должности.

**IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4.Работодатель обязуется:

4.1.Уведомлять Представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три 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 п. 1 п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ:

а) семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию

б) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

в) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

г) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

д) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы

е) лица предпенсионного возраста (за 2 года до периода пенсии по возрасту);

ж) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

з ) лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

и) лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

к) работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;

л) работники моложе 18 лет.

4.3.2. 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 появлении вакансий.

4.3.3. 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.

V.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

5.2. **Для женщин** руководящих работников, работников бухгалтерии, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать **36 часов в неделю** (ст. 320 ТК РФ); **для мужчин** вышеперечисленных должностей устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать **40 часов в неделю** (ст. 91 ТК РФ).

5.3.Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

5.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (часть 1 ст. 93 ТК РФ)

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смена) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (часть 1 ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом основных требований к расписанию учебных занятий.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Привлечение к сверхурочной работе беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет не допускается.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной, оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем 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.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10.В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в соответствии с законодательством Российской Федерации к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем (по согласованию профкома) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменной просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией, кроме работников, указанных в части 3 ст. 126 ТК РФ (ст. 126 ТК РФ).

5.12.Работодатель обязуется:

5.12.1.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.12.3.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

5.12.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ).

5.13. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

5.14. Работники обязуются:

5.14.1. Обеспечить качественное дежурство педагогических работников, которое должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.14.2. Перед уходом в отпуск обеспечить:

- Подготовку учебно-методического комплекса и материально-технической базы к новому учебному году.

- Передачу документов по итоговой аттестации в архив.

- Обеспечивать своё достойное поведение на рабочем месте, в общественных местах, в сети «Интернет», соблюдать этические нормы поведения, быть внимательными и вежливыми в коллективе, с обучающимися, их родителями (законными представителями)

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.Стороны исходят из того, что:

6.1.Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам.

6.2.Минимальный оклад индексируется в сроки, определенные соответствующими законодательными актами Российской Федерации и Хабаровского края.

6.3. Работникам, занятым на вредных условиях труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда компенсационная выплата в размере 4 % от должностного оклада.

6.4 Оплата труда при совмещении профессии и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон, но не менее 30%.

6.5. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

6.6. 3а каждый час работы в ночное время устанавливается доплата в размере 35 % от должностного оклада. Ночной считается работа с 22.00 часов до 06.00 часов.

6.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается согласно ст. 157 ТК РФ.

6.8. Оплата труда в выходные и нерабочие дни оплачивается согласно ст. 153 ТК РФ.

6.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением «О порядке установления стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ».

6.10. Выплата районного коэффициента производится в размере 50 % к заработной плате. Надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям начисляется без учета районного коэффициента и не может превышать 50% заработной платы.

6.11. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (15 числа и 30 (31) числа каждого месяца) через отделения банка. Расчетные листы о составных частях заработной платы выдаются работку при выплате заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

6.12. Премирование работников по итогам работы производится согласно Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ Уктурского сельского поселения

6.13. Выплата материальной помощи работникам МБОУ СОШ Уктурского сельского поселения производится согласно Положению о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам МБОУ СОШ Уктурского сельского поселения.

6.14. Доплаты за квалификационную категорию устанавливаются при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из установленного коэффициента на квалификационную категорию, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.15. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.16. Работодатель обязуется:

6.16.1. Возместить материальный ущерб, причиненный работнику незаконным лишением возможности работать, реализуется в следующих формах: работодатель, признав свою вину в возникновении у работника вынужденного прогула и (или) неправомерного перевода, возмещает работнику причиненный ущерб без обращения последнего в органы по рассмотрению трудовых споров или к государственному правовому инспектору труда; вина работодателя признана органом по рассмотрению трудовых споров или государственным правовым инспектором труда, и он обязан возместить работнику возникший у него материальный ущерб (ст. 234 ТК РФ).

6.16.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя, заработную плату в полном размере.

6.16.3.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

**VII. ОKA3AHHE СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ УСЛУГ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. Возмещает педагогическим работникам расходы на жилую площадь, отопление, освещение, приобретение и доставку дров. (Федеральный закон от 22.08.2004 №122-ФЗ).

7.3. Оплачивает проезд и провоз багажа работнику и членам его семьи к месту отпуска и обратно один раз в два года.

7.4 Педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж не менее 25 лет, при увольнении в связи с уходом на пенсию по старости, связи с выходом на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы выплачивается единовременное пособие в размере 3 окладов.

**VIII.OXPAHA ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

8.2. Один раз в пять лет проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасными методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем при необходимости.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

8.7. Создать в учреждении комиссию по охране труда. В состав комиссии на паритетной основе входят представители Работодателя и представители трудового коллектива.

8.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.9. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.10. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников;

8.11. Обеспечить подразделения и мастерские укомплектованными медицинскими аптечками.

**IX. KOHTPOЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

9. Стороны договорились, что:

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года (с 01.06.2020 до 01.06.2023). Вступает в силу с 01.06.2020 и действует в течение всего срока.

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

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

9.4 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

9.5. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

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

