**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между администрацией МОУ "Ленинская средняя общеобразовательная школа № 1» Ленинского района Волгоградской области и трудовым коллективом.

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**
   1. 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией МОУ "Ленинская средняя общеобразовательная школа №1" в лице директора с одной стороны и трудовым коллективом в лице председателя профсоюзного комитета , представляющего интересы работников с другой стороны, заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создание благоприятных условий деятельности работодателя и устанавливает взаимные обязательства работников и руководства организации по выполнению учебно-воспитательного процесса, укреплению трудовой дисциплины, по обеспечению безопасных условий труда, должного уровня оплаты труда.
   2. 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между сторонами.
   3. 1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового Кодекса РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права.
   4. 1.4. Коллективный договор вступает в силу с 2011 года, действует до заключения нового, но не более 3-х лет.
   5. 1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании, создаваемой совместной постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием (конференцией) трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним колдоговором и нормами действующего законодательства.
   6. 1**.**6**.** Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации. Работники ,не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
   7. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава**,** является полномочным представительным органом работников МОУ "Ленинская средняя общеобразовательная школа №1", защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.
   9. 1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также письменно вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов).

**II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ,**

**ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. В целях обеспечения устойчивой работы организации, повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда стороны принимают на себя следующие обязательства:

**Администрация обязуется:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

* добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда;
* обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами для выполнения учебно-воспитательного процесса;
* обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
* создавать условия для освоения передового опыта, достижений науки и техники, проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
* создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;
* предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
* соблюдать порядок учета мнения профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, касающихся работников организации;
* сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
* своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ формах.

**Работники обязуются:**

* добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы руководителя;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
* беречь имущество организации;
* создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
* не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу;
* содержать свое рабочее место, оборудование в порядке.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности МОУ "Ленинская средняя общеобразовательная школа № 1" присущей профсоюзам методами;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению обязанностей (глава 30 ТК);

- представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социальных проблем (ст.29ТК);

- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК);

- добиваться отмены (приостановки) решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст.372 ТК);

- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка; условий коллективного договора (ст. 41ТК);

- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашений по охране труда.

- предлагать меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым увольнением работников;

- осуществлять самостоятельно через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда;

- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулирования рабочего времени и времени отдыха;

- добиваться роста реальной заработной платы;

- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

* 1. **Работодатель имеет право:**
* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
* поощрять работников за добросовестный труд;
* привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
* принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке;
* создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.
  1. **Профсоюзный комитет имеет право:**
* получать и заслушивать информацию руководителя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
* по реорганизации и ликвидации организации;
* введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
* профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
* по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами, коллективным договором;
* вносить по этим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ);
* свободно распространять информацию о своей деятельности;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

**Работник имеет право на:**

* заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
* предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
* рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
* своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
* отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
* полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
* профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
* участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
* объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав и интересов;
* ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
* защиту своих индивидуальных трудовых прав, интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
* разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
* обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами;
* возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами.

2.2. В целях улучшения взаимодействия администрации и профсоюзного комитета стороны признают необходимым:

* предоставлять возможность присутствия представителей сторон на своих заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора, иных вопросов, не входящих в коллективный договор, но представляющих взаимный интерес;
* направлять другой стороне полную и своевременную информацию о перспективных планах, направлениях деятельности, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников.

2.3. Разногласия по выполнению между администрацией и работниками рассматриваются в порядке, установленном ТК РФ.

2.4. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении изменений в коллективный договор без созыва конференции или собрания трудового коллектива в случаях, улучшающих условия труда, заработной платы, иных трудовых прав и интересов работников.

1. **СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

**Администрация обязуется:**

3.1. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

Сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2ст.81 ТК РФ, в письменной форме а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца для ведения переговоров о соблюдении прав, интересов и гарантий высвобождаемых работников.

3.2. Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

3.3.Предупреждать работников о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата персонально под расписку не менее чем за два месяца.

3.4.Расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ч.4 ст82 ТК);

3.5.Предоставлять (кроме указанных в ст.179 ТК РФ) преимущественное право на оставление на работе лицам:

* предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
* проработавшим на предприятии свыше 15 лет;
* не допускать увольнения по сокращению штатов двух работников из одной семьи.
* неосвобождённому председателю первичной организации профсоюза.

3.6. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

3.7.Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении 2 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

3.8.В случае появления вакансий преимущественное право на заключение трудовых договоров (контрактов) предоставлять ранее высвобожденным работникам.

3.9.Вводить в случае массового увольнения работников в целях сохранения рабочих мест по согласованию с профсоюзным комитетом режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего времени и (или) неполной рабочей недели раньше установленного срока производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.10.Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти обучение и приобрести новую профессию.

**Профсоюзы обязуются:**

3.11.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.12.Оказывать членам профсоюза бесплатную юридическую помощь по индивидуальным трудовым и связанным с ним отношениям вопросам, обеспечивать содействие, защиту и финансовую помощь при рассмотрении вопросов связанных с заключением, изменением и расторжением трудовых договоров в суде, комиссии по трудовым спорам.

3.13.Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.14.Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

1. **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Трудовые отношения между администрацией и работниками регулируются Трудовым Кодексом РФ, отраслевым и территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором, трудовыми договорами.

**Администрация обязуется:**

4.1.При поступлении на работу трудовые отношения между работником и администрацией оформлять заключением письменного трудового договора преимущественно на неопределенный срок, в котором не может ухудшать положение работника по сравнению с действующим Трудовым Кодексом РФ, отраслевым, территориальными Соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2.Знакомить при приеме на работу работников с действующими в организациями правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором.

4.3.Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.57,58 ТК РФ).

4.4.Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ).

4.5.Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.57, 60 ТК РФ).

4.6.Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренном ст.72-75 ТК РФ.

4.7.Оплату труда при простое производить в соответствии с Трудовым Кодексом.

4.8. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В такие периоды администрация обязуется привлекать педагогических и других работников к методической, организационной работе с выплатой заработной платы в размере 100%.

4.9. Сохранять заработную плату в полном об за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренной ст. 142 ТК РФ.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

4.9.Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства при заключении, изменении или расторжении трудового договора с работниками, перевода на другую работу, изменения существенных условий труда, увольнения работников

4.10.Оказывать членам профсоюза бесплатную юридическую помощь по индивидуальным трудовым и связанным с ним отношениям вопросам, оказывают содействие, защиту и финансовую помощь при решении социально-трудовых споров в суде, комиссии по трудовым спорам.

1. **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**
   1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ) (Приложение № 1).
   2. Продолжительность рабочей недели для работников не должна превышать 40 часов в неделю. Для работников моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. В возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю, инвалидам I и II группы – 35 часов в неделю.
   3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени устанавливается на основании постановления Правительства РФ от 03.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников образовательных учреждений». Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (закон РФ «Об образовании» п.5 ст.55) Это время включает преподавательскую, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденным в установленном порядке.
   4. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю.
   5. Для работников, занятых на сменных работах, составляются графики сменности, которые утверждаются администрацией с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.103 ТК РФ).
   6. При производственной необходимости вводится суммированный учет рабочего времени.
   7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться по инициативе работника (совместительство). Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день. В дни, когда работник свободен от исполнения трудовых обязанностей по основному месту работы, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. В соответствии с Постановлением Минтруда РФ №41 от 30.06.2003г «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»установлено:

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) – половина месячной нормы рабочего времени, исчисленной из продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю (Постановление Минтруда №41 от 30.06.2003 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

5.8. К работе в выходные и праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, предусмотренных в ст.113 ТК РФ с учетом мнения профсоюзного комитета, по письменному распоряжению руководителя. Работа в выходной день оплачивается в двойном размере или компенсируется по желанию работника отгулом.

5.9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 5 календарных дней.

5.10. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляется время для кормления ребенка. Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливается администрацией с учетом мнения матери.

5.11. Всем работникам в течение рабочего дня предоставляются перерывы для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для отдыха и питания на работах, где перерывы для этого невозможны продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.12.Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст.114,115 ТК РФ). Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время (ст.267 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней.

График отпусков утверждается администрацией с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отпуск вне графика может быть предоставлен при условии согласия работника и обеспечения нормальной работы предприятия, учреждения, организации, а также в случае наличия путевки для лечения и отдыха.

По желанию работника отпуск может быть разделен на две части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее двух недель.

5.13. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

5.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124ТК).

5.15. Работникам ,не имеющим больничных листов в течение учебного года , предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 3 рабочих дня.

**Администрация обязуется:**

5.15.Знакомить под роспись работников с утвержденным графиком отпусков. Извещать работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. Не допускать переноса отпуска на следующий год.

5.17.Предоставлять работникам при наличии средств дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с территориальным соглашением:

* в связи с вступлением в брак – 3 рабочих дня;
* в связи со смертью близких родственников – 3 рабочих дня.
* для сопровождения детей – первоклассников в школу в первый день учебного года – 1 день;
* для проводов детей в армию - 3 дня.

5.18.Супругам, работающим в одной организации, предоставлять право на одновременный уход в отпуск. Отпуск женам военнослужащих может быть продлен предоставлением отпуска без сохранения заработной платы на срок до окончания отпуска мужа.

5.19.Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы:

* имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ);
* имеющим ребенка – инвалида или инвалида с детства до достижения им 18 лет – до 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ);
* одинокой матери, одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ);
* пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
* совместителям, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы по просьбе работника руководитель предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст.286 ТК РФ);
* педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

5.20. Работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого устанавливается по соглашению между работником и руководителем организации.

**Профсоюзы обязуются:**

5.22.Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде в части времени труда и отдыха, информировать работников об изменениях в трудовом законодательстве.

5.23.Предоставлять руководителю мотивированное мнение при формировании графика отпусков;

5.24. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

5.25.Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени труда и отдыха несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

5.26.Оказывать членам профсоюза бесплатную юридическую помощь по индивидуальным трудовым и связанным с ним отношениям вопросам, содействие, защиту и финансовую помощь при решении социально-трудовых споров в суде, в комиссии по трудовым спорам.

**VI. ОПЛАТА ТРУДА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**

6.1.Система оплаты труда работников устанавливается настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда и стимулировании работников в соответствии со штатным расписанием в пределах фонда оплаты труда.

6.2.Оплата труда работников, работающих неполный рабочим день или на почасовой оплате, производится пропорционально отработанному времени.

6.3. Минимальная заработная плата не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

**Администрация обязуется:**

6.4.Выплачивать заработную плату в установленные администрацией сроки и с выдачей расчетного листка ( ст. 136 ТК РФ), работники могут получать заработную плату по специальным картам:

* аванс – 25 числа каждого месяца;
* окончательный расчет – 10 числа следующего месяца в кассе организации.

Если срок выдачи заработной платы выпадает на выходной день, то окончательный расчет производится накануне выходного.

6.5.Систему оплаты труда, формы материального стимулирования, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, все изменения в оплате труда производить с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.135 ТК РФ).

6.6.Знакомить работников с документами по вопросам труда и заработной платы, поступающих в администрацию учреждения.

6.7. Производить доплату сторожам за работу в ночное время в размере 35 % от должностного оклада.

6.8.Производить доплату за работу в связи с опасными для здоровья условиями труда работникам по результатам аттестации.

6.9.Оплату работы в праздничные дни производить в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.10.Производить доплаты к должностным окладам за совмещение профессий, расширения зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6.11.Заработную плату за время отпуска выплачивать не позднее трех дней до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

6.12.Премирование и стимулирование труда работников производить согласно Положению о премировании, разработанному с учетом мнения профсоюзного комитета .

6**.**13. Вознаграждение за классное руководство производить по

фактическому наличию детей на 01 сентября и 01 января по приказу директора.

6.14. Выплачивать работникам вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с Положением, утвержденным с учетом мнения профсоюзного комитета из экономии фонда оплаты труда.

6.15. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, выплачивается компенсация в соответствии со статьей 236 ТК РФ. В случае задержки выплаты заработной платы свыше 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, перечисленных в ст.142 ТК.

**Профсоюзы обязуются:**

6.17.Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по вопросам оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу. Оказывать членам профсоюза бесплатную юридическую помощь по индивидуальным вопросам оплаты труда и стимулирующих надбавок, оказывать содействие, защиту и финансовую помощь при решении социально-трудовых споров в суде.

6.18. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

6.19.Вести переговоры с работодателями в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

**VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создания здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах.

**Стороны совместно:**

7.1.Обеспечивают выполнение законодательства об охране труда.

7.2.Рассматривают по итогам года состояние условий труда, техники безопасности, производственного травматизма и принимают меры по улучшению здоровых и безопасных условий труда на производстве.

**Администрация обязуется:**

7.3.Обеспечить здоровые и безопасные условия труда в соответствии с действующим законодательством об охране труда. Внедрять современные средства техники безопасности, предупреждать производственный травматизм, обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.4.Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих работников и специалистов организации в установленные нормативными документами сроки. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж и обучение по охране труда (ст.212ТК).

7.5.Не допускать к работе без предварительного медосмотра при приеме на работу работников. Организовать проведение в установленные сроки медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

7.6.Совместно с представителем профсоюзного комитета организовать контроль за состоянием условий труда, охраны труда и выполнением коллективного договора по вопросам охраны труда. Создать условия для работы комиссии по охране труда, обеспечив и нормативными и справочными материалами.

7.7.Обеспечить работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты.

7.8.Обеспечить работников, работа которых связана с загрязнением моющими и обезвреживающими средствами по установленным нормам.

7.10.Обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета, технической инспекции профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ).

7.13. Обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законом сроки. (ст.212 ТК).

7.14. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда.

7.15. Проводить поэтапную аттестацию рабочих мест с участием профсоюзного комитета.

7.18. Приобретать медикаменты для пополнения аптечек.

**Профсоюзы обязуются.**

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (пп.3и4 ст.20 ФЗ «О профсоюзах»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы вправе требовать от работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписью свидетелей.

7.19.Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

7.20.Принимать участие в расследовании несчастных случаев, представлять интересы пострадавших членов профсоюза, пострадавших от трудового увечья, профзаболевания.

7.21. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

7.22. Участвовать в работе комиссии по охране труда.

7.23.Совместно с комиссией социального страхования организовать работу по оздоровлению работников и их детей.

7.24.Проводить культурно-воспитательную работу по организации досуга членов профсоюза и их семей.

7.25.Выделить средства на проведение культурно-воспитательных мероприятий, новогодние подарки для детей членов профсоюза.

7.26. Выделять материальную помощь членам профсоюза, оказавшимся в критической ситуации.

**VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ**

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

За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст.378 ТК РФ).

**Администрация обязуется:**

8.1.Соблюдать права и гарантии профсоюза работников организации, его членов и выборных органов в соответствии с действующим законодательством.

Обязаны содействовать профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК).

Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности помещение, транспортные средства и средства связи.

8.2. Не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370ТК).

8.3.Предоставлять по их запросам необходимую информацию, предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.4.Перечислять по письменному заявлению членов профсоюза профсоюзные взносы из заработной платы одновременно с выплатой заработной платы.

8.5.Перевод на другую работу, наложение дисциплинарного взыскания, увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, производить в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

8.6.Предоставлять ежемесячно свободное от работы время с сохранением заработной платы председателя профсоюзного комитета, членов профсоюзного комитета, комиссии профкома, членов комиссии по охране труда для выполнения уставных обязанностей, а также членов профсоюза - делегатов для участия в работе конференций, Пленумов, проводимых профсоюзами.

8.7. Работники, избранные в профсоюзные органы не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

**Профсоюз обязуется:**

8.8.Содействовать успешной работе трудового коллектива, укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил трудового распорядка, выполнению трудовых обязательств и правил техники безопасности.

8.9.Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и занятости.

8.10.Соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров и гарантировать при условии выполнения настоящего коллективного договора не выступать инициатором забастовок и акций протеста.

**IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

9.1.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

Каждая из сторон, подписавших коллективный договор, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий. Обязуется сотрудничать в выполнении включенных в настоящий коллективный договор обязательств, разрешении возникающих проблем на принципах социального партнерства.

9.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодия и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор. На собрании руководители информирует работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, состоянии социально-бытовой сферы, деятельности сторон по выполнению коллективного договора;

- взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

9.3.Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнение коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.5 4, 55 ТК РФ).

9.4.По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору (п.2 ст.30 ФЗ о профсоюзах).

**X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Коллективный договор заключен на срок **с 2011 года по 2014 год**.

Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему

10.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора приступить к разработке нового коллективного договора.

10.3.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны могут начать переговоры о заключении нового или продлении старого коллективного договора.

При ликвидации коллективный договор соблюдает свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.4. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с главой 61 ТК, иными федеральными законами.

10.5.Руководитель обязуется в течение семи дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить под роспись всех вновь поступающих на работу.

11. Приложения к Коллективному договору

Приложения к Коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор с последующим внесением дополнений и изменений.

К договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Положение об оплате труда и материальном стимулировании;

- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;

- Положение о порядке установления доплат и надбавок ;

- Положение о системе оплаты труда;

- Положение о фонде оплаты труда;

Настоящий коллективный договор обсужден и принят на общем собрании трудового коллектива «\_28\_\_»\_марта\_2011 года.