|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Первичная профсоюзная организация Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1г. ИвделяПредседатель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Мурина Н.П.«\_25\_» \_января\_ 2017 г. | Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 1 г. Ивделя Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Погудина Ю.А.«\_25\_» \_января\_ 2017 г. М.П. |

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017 - 2020 г.г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ

ШКОЛА № 1 г. Ивделя

Утвержден на общем собрании трудового коллектива

МАОУ СОШ № 1 г. Ивделя,

протокол № 1 от « 25 » января 2017 г.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Уставом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 г. Ивделя, другими нормативными правовыми актами и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в общеобразовательной организации на основе согласования взаимных интересов, определяющим взаимные права, обязанности и ответственность сторон договора.

1. **Общие положения.**
	* + 1. 1.1.Настоящий коллективный договор заключен между **Администрацией** Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 г. Ивделя в лице директора Погудиной Юлии Александровны, с одной стороны, и **Работниками** Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 г. Ивделя, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета Муриной Наталии Петровны, с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «Стороны».
			2. 1.2. Работники Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 г. Ивделя (далее по тексту – общеобразовательная организация) доверяют и поручают профсоюзному комитету общеобразовательной организации представлять их интересы в переговорах, заключать коллективный договор и контролировать его исполнение.

 1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников общеобразовательной организации, гарантирует защиту их прав и законных интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

 1.4. Коллективный договор заключен на 2017-2020 гг., вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет.

 1.5. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

 1.6. Стороны вправе вносить в коллективный договор дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования общеобразовательной организации, реорганизации общеобразовательной организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем общеобразовательной организации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. После подписания представителями сторон Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

 1.10. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

 1.11. При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

 Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.12. Стороны договора осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.

1.13. Профсоюзный комитет ежегодно отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на общих собраниях трудового коллектива.

1.14. Руководитель общеобразовательной организации обеспечивает создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета, предоставление помещения для работы.

1. **Трудовые отношения**
	1. 2.1. В коллективном договоре устанавливаются следующие права руководителя общеобразовательной организации:
	- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
	- поощрение работников за добросовестный труд;

- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;

- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- утверждение локальных нормативных актов;

- заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками;

- утверждение штатного расписания;

- распределение учебной нагрузки, установление ставок заработной платы, окладов и надбавок (доплат) работникам в пределах фонда оплаты труда и в соответствии с аттестацией работников;

- издание приказов и распоряжений (в рамках своей компетенции), обязательных для исполнения работниками и обучающимися общеобразовательной организации;

- требование обязательного медицинского освидетельствования работников при заключении трудового договора;

- другие полномочия в соответствии с действующим законодательством.

* 1. 2.2. В коллективном договоре устанавливаются следующие права и гарантии работников:
	2. - на заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями ТК РФ;
	3. - на предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
	- на выплату заработной платы в полном объеме и в установленные сроки;

- на объединение в профессиональные союзы;
- на защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам или в суде;
- на обязательное социальное страхование;

- другие права и гарантии в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Педагогическим работникам предоставляются дополнительные гарантии:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю;

- получение пенсии за выслугу лет до достижения пенсионного возраста;

- повышение квалификации;

- аттестация на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию;

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 дней;

- другие права и гарантии в соответствии с действующим законодательством.

 2.4. Профсоюзный комитет является представителем трудового коллектива и имеет следующие права:

а) защищать законные права и профессиональные интересы работников общеобразовательной организации;

б) выражать мотивированное мнение при принятии и изменении следующих локальных нормативных актов:

 - Коллективный договор;

 - Правила внутреннего трудового распорядка;

 -Положение о стимулировании работников общеобразовательной организации;

 - Положение о материальной помощи;

 - график отпусков;

 - приказ о распределении учебной нагрузки на учебный год;

 - приказы о награждениях работников;

 - приказы о дисциплинарных взысканиях;

- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза;

 - другие документы;

в) обсуждать с руководством общеобразовательной организации вопросы о работе общеобразовательной организации и вносить предложения по ее совершенствованию.

1. **Прием на работу и увольнение работников**
	1. 3.1. При приёме на работу директор общеобразовательной организации заключает с работником трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику.
	2. 3.2. Трудовой договор должен быть составлен в соответствии с требованиями статьи 57 ТК РФ.

 3.3. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

* 1. 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), Как правило, трудовой договор заключается на неопределенный срок.
	2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.
	3. 3.4.Срочный трудовой договор может заключаться:
	- по соглашению сторон по основаниям, предусмотренным ТК РФ;
	- для замены временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место работы;
	- для выполнения сезонной работы;

- для выполнения временных (до двух месяцев) работ;

* 1. 3.5.При приёме на работу администрация знакомит работника с Уставом общеобразовательной организации, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), должностной инструкцией и другими нормативными локальными актами общеобразовательной организации, установленной документацией.
	2. 3.6. В случае приема на работу с испытательным сроком это условие указывается в трудовом договоре.
	3. 3.7. Администрация предупреждает работника, не выдержавшего испытание, об увольнении за три дня до увольнения с указанием причин.
	4. 3.8. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.
	5. 3.9. В случае увольнения окончательный расчет с работником и выдача трудовой книжки производится в день увольнения (последний день работы).
	6. 3.10. Перевод работника с договора «на неопределенный срок» на срочный трудовой договор возможен только с его письменного согласия.
	7. 3.11. Трудовой договор с работником может быть расторгнут по следующим основаниям:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

5) другие основания, предусмотренные ТК РФ.

 3.12. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации общеобразовательной организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

 3.13. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (ст. 261 ТК РФ).

* 1. 3.14. В случае увольнения при сокращении штата (численности) работников к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ, относятся:

- одинокие родители, имеющие детей – инвалидов в возрасте до 18 лет,

- одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 16 лет,

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет,

- лица предпенсионного возраста, которым остался до пенсии срок в два года,

- лица, проработавшие в данной общеобразовательной организации свыше 15 лет,

- работники, удостоенные звания «Ветеран труда».

 3.15. Общеобразовательная организация обеспечивает повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

 3.16. Работникам, высвобождаемым из общеобразовательной организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приёма в общеобразовательную организацию при появлении вакансии.

1. **Обеспечение занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.**

4.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данной общеобразовательной организации.

4.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

* 1. 4.4. В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года работникам, с их согласия, предоставляется возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

4.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная общеобразовательная организация является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

* 1. 4.6. Учебная нагрузка утверждается приказом директора общеобразовательной организации с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.
	2. 4.7. Расстановка кадров на новый учебный год должна проводиться не позднее 15 апреля текущего года.
	3. 4.8. Администрация своевременно проводит работу по уточнению условий, требующих изменения расчёта заработной платы.
	4. 4.9. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой на новый учебный год в конце текущего учебного года.
	5. 4.10. Работники общеобразовательной организации имеют право не реже одного раза в 3 года пройти переподготовку по направлению общеобразовательной организации за счет средств общеобразовательной организации. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет средств общеобразовательной организации. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.
	6. 4.11. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) или подтверждающих соответствие требованиям названных категорий.
	7. 4.12. Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления педагогического работника.
	8. 4.13. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогических работников действительна в течение пяти лет.
	 4.14. Администрация обеспечивает своевременное прохождение аттестации работниками в установленные законом сроки.
		+ 1. 4.15. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации.
1. **Рабочее время и время отдыха.**
	1. 5.1. Начало работы 1 смены 8-00. Начало работы 2 смены 13-30. Перерыв между уроками после 2-го и 3-го уроков по 20 минут, после остальных уроков по 10 минут. Перемены являются рабочим временем учителя.
	 5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
	2. 5.3. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее чем за 3 дня до начала очередной четверти.
	3. 5.4. Расписание занятий составляется в соответствии с учебным планом, с учетом санитарных требований и рационального использования времени учителя.
	4. 5.5. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) администрация предоставляет учителю методический день. Методический день предоставляется учителю в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией общеобразовательной организации и учеба проходит во время, когда в общеобразовательной организации проводятся уроки.
	5. 5.6. Работник посещает мероприятия, проводимые в общеобразовательной организации, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.
	6. 5.7. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом руководителя общеобразовательной организации. Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки учителя.
	7. 5.8. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы не является совместительством. Работа в другой общеобразовательной организации не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов). Кроме того, учитель имеет право отработать еще 240 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.
	8. 5.9. Все работники общеобразовательной организации, за исключением педагогических работников, работают по 40-часовой рабочей неделе.

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

* 1. 5.10. Коллективным договором устанавливается ненормированный рабочий день следующих категорий работников: директор, заместители директора.
	2. 5.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней.

 5.12. Работникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 рабочих дня.

 5.13. В связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

уборщикам служебных помещений - 3 дня,

уборщикам санузлов - 3 дня,

секретарю, постоянно работающему на компьютере, - 3 дня.

* 1. 5.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.15. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника трудовым договором:

- для сверхурочной работы;

* 1. - если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.
	2. 5.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
	3. 5.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней, непедагогическим работникам – 28 календарных дней.
	4. 5.18. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.
		+ 1. 5.19. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.
			2. 5.20. Отзыв из отпуска возможен только на основании приказа с согласия работника.
	5. 5.21. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Кроме того, на основании статьи 263 ТК РФ дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работников время продолжительностью до 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающим без второго родителя ребенка в возрасте до 14 лет.

* 1. Остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором общеобразовательной организации.
	2. 5.22. Администрация предоставляет гарантии работникам, совмещающим работу с обучением, в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.
	3. 5.23. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в общеобразовательной организации по полученной специальности не менее установленного договором срока либо вернуть работодателю затраченную сумму полностью или пропорционально неотработанному времени. Данное положение должно быть зафиксировано в трудовом договоре.
	4. 5.24. Учителя, имеющие стаж 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.
	5. 5.25. Родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.
	6. 5.26. По письменному заявлению работника ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- регистрация брака работника или его детей – 3 календарных дня,

- рождение и (или) усыновление ребенка – 3 календарных дня,

- особо юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет) – 1 календарный день,

- переезд на новое место жительства – 1 календарный день,

- похороны родных и близких – 5 календарных дней, не считая проезда,

- проводы детей в армию – 2 календарных дня,

- матерям, имеющим детей-первоклассников - 1 календарный день (1 сентября).

 5.27. С целью воспитания уважительного отношения к прошлому ежегодный родительский день считать сокращённым днем.

1. **Оплата и стимулирование труда.**

6.1. Оплата труда работников школы производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 г. Ивделя (Приложение 2), разработанным в соответствии с Примерным положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Ивдельского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Администрацией Ивдельского городского округа, утвержденным Постановлением Администрации Ивдельского городского округа от 16.12.2016 № 927.

6.2. Заработная плата и все виды выплат работнику устанавливаются трудовым договором в соответствии с принятой системой оплаты труда.

* 1. 6.3. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

 6.4.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего весь рабочий период, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

* 1. 6.5. Заработная плата выплачивается по месту работы или перечисляется на банковский счёт работника на основании его письменного заявления.
	2. 6.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц по следующим числам месяца – 12 и 26.

 6.7.При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

 6.8.Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

* 1. 6.9. По результатам трудовой деятельности работникам ежемесячно осуществляются выплаты стимулирующего характера в размерах, определяемых в соответствии с критериями, указанными в Положении о стимулировании работников общеобразовательной организации.
	2. Работникам может быть оказана материальная помощь на основании письменного заявления в порядке и размерах, предусмотренных Положением о материальной помощи.

6.10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

* 1. 6.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.
	2. 6.12. Удержания из заработной платы работника производятся в соответствии со статьями 137, 138 ТК РФ.
	3. 6.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
	4. 6.14. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, определённом статьёй 236 ТК РФ.

 6.15. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

1. **Охрана труда и улучшение условий труда работающих.**

7.1. **Работодатель обязуется** обеспечить безопасные условия для выполнения работниками трудовых обязанностей:

- исправное и безопасное состояние помещений, сооружений и оборудования;

- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

* 1. 7.2. Администрация обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда и здоровья работающих:

- обеспечивать соответствие установленным требованиям технического состояния зданий, сооружений, оборудования, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников;

- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников общеобразовательной организации;

- принимать меры для профилактики заболеваемости и предупреж­дения травматизма обучающихся и работников общеобразовательной организации;

- контролировать знание и соблюдение работниками требований охраны труда, производствен­ной санитарии и гигиены, правил пожарной безопас­ности;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- разрабатывать и утверждать вместе с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда;

- создавать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

- обеспечивать соблюдение санитарно-гигиенических требований и требований пожарной безопасности в общеобразовательной организации, температурного, водного и светового режима;

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

- обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда всех категорий работников общеобразовательной организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда общеобразовательной организации;

- обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания; содействует проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников, совершенствует профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения;

- обеспечивать проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н;

- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- знакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, дает работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

- реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;

- обеспечивать технический персонал полагающимся инвентарем, спецодеждой, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами;

- обеспечивать возможность получения сотрудниками горячего питания;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

- своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

* 1. 7.3. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:
	- организацию охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
	- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

- оценку состояния условий труда на рабочих местах;

- проведение паспортизации условий труда и обучения;

- проведение специальной оценки условий труда с целью контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

-своевременное расследование несчастных случаев.

 7.4. При несчастном случае на производстве по вине общеобразовательной организации пострадавшему выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием за весь период временной нетрудоспособности в размере 100% его средней заработной платы.

* 1. 7.5. Функциональные обязанности по охране труда распределены между представителями администрации и профсоюзного комитета.
	2. 7.6. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются Соглашением по охране труда (Приложение 3), заключенным между администрацией и комиссией по охране труда.
	3. 7.7. Комиссия по охране труда:

- организует подготовку общеобразовательной организации к новому учебному году;

- обеспечивает выполнение Соглашения по охране труда в полном объеме;

-разрабатывает и дополняет инструкции по охране труда, проводит инструктажи по охране труда с работниками;

-направляет сотрудников на обучение по охране труда;

-осуществляет учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформляет их актами установленной формы и другими необходимыми документами;

- ежеквартально проводит анализ заболеваемости и ее причин.

 7.8. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), работникам производятся соответствующие доплаты в соответствии с трудовым законодательством РФ.

* 1. 7.9. Ответственность за соблюдение требований охраны труда в общеобразовательной организации несёт директор.
1. **Разрешение трудовых споров.**
	1. 8.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации общеобразовательной организации по вопросам оплаты труда, учебной нагрузки, возвращения денежных сумм, удержаний из заработной платы, премирования, предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации и другим вопросам рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами в соответствии с главой 60 ТК РФ.
	2. 8.2. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать, избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.
	3. 8.3. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между директором общеобразовательной организации и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права, по другим вопросам.
	4. 8.4. Рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения осуществляется примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.
	5. 8.5. В целях разрешения коллективного трудового спора допускается проведение забастовки - временного добровольного отказа работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично).
	6. 8.6. Порядок разрешения коллективных споров регулируется в соответствии со статьями 398 – 418 ТК РФ.
	7. 8.7. В период действия настоящего коллективного договора профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их выполнения.
2. **Гарантии деятельности профсоюзной организации при выполнении коллективного договора**.

 9.1. Профессиональный союз коллектива работников осуществляет защиту прав и законных профессиональных интересов работников.

 9.2. Представители первичной профсоюзной организации работников принимают участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и невыполнением обязательств, предусмотренных коллективным договором.

 9.3. Профессиональный союз коллектива работников имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий коллективного договора.

* 1. 9.4. Администрация обязана:

- безвозмездно предоставить первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- производить через бухгалтерию удержания, безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации при наличии письменного заявления работника;

- направить на обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году;

- обеспечить участие председателя профсоюзного комитета при рассмотрении вопросов, касающихся прав и обязанностей работников.

 9.5. В случаях, предусмотренных ТК РФ, директор общеобразовательной организации принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета.

* 1. 9.6. Работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, предоставляются следующие гарантии:
	2. - председатель профсоюзного комитета и его заместитель могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии со статьями 374, 376 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. Данное положение действует в течение двух лет после окончания их полномочий;
	3. - члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций освобождаются от работы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, при этом за членами профсоюзного комитета сохраняется средняя заработная плата на период их участия в профсоюзных мероприятиях;

 - председателю профсоюзного комитета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 3 календарных дней. Членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 2 календарных дней.

* 1. 9.7. Профком обязуется:
	2. - содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора;
	3. - содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;
	4. - осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;
	5. - вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов общеобразовательной организации о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу локальных нормативных актов общеобразовательной организации в области труда и социальных вопросов;
	6. - принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников общеобразовательной организации; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров;
	7. - содействовать в предоставлении работникам общеобразовательной организации и их детям путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхования с частичной оплатой;
	8. - организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками общеобразовательной организации и членами их семей.
1. **Изменение, дополнение и формы контроля за выполнением коллективного договора.**

10.1. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном для его заключения ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором.

10.2. Коллективный договор может быть продлен на срок не более трёх лет, если ни одна из его сторон не изъявит намерение модифицировать или аннулировать его.

10.3. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону до истечения срока договора.

 10.4. На основании протокола общего собрания трудового коллектива срок действия договора может быть продлён, в него могут быть внесены изменения или принята новая редакция коллективного договора.

Изменения, также как и новая редакция договора, согласовываются с председателем профсоюза и утверждаются приказом директора.

 10.5. Настоящий коллективный договор либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи:

-с истечением срока действия;

- с отменой (признанием утратившими силу) данного коллективного договора либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;

- с вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным настоящим коллективным договором).

 10.6. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, профсоюзный комитет, соответствующие органы по труду. Администрация отчитывается о ходе выполнения коллективного договора перед профсоюзным комитетом ежегодно.

 10.7.На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

 10.8. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

1. **Приложение к коллективному договору**

 11.1. 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.

 11.2. К договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1),

- Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 г. Ивделя (Приложение 2),

- Соглашение по охране труда администрации и комиссии по охране труда МАОУ СОШ № 1 г. Ивделя (Приложение 3).