**Проект**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СИВИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

**НА 2018-2021 ГОДЫ**

с.Сива, 2018

1. **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 «Сивинская средняя общеобразовательная школа» (далее – МБОУ «Сивинская СОШ», Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются

трудовой коллектив Учреждения МБОУ «Сивинская СОШ», в лице их представителя - председателя Совета трудового коллектива

работодатель в лице его представителя - директора МБОУ «Сивинская СОШ».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «Сивинская СОШ».

1.5. Коллективный договор действует в течение 3-х лет.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в 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 реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в двустороннем порядке.

1.15. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до 1 декабря 2021 года. В случае, если новый коллективный договор не будет подписан до 1 декабря 2021 года, действие настоящего коллективного договора продляется до момента подписания нового договора, но на срок не более трех лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения представительного органа трудового коллектива:

1.16.1. правила внутреннего трудового распорядка;

1.16.2. положение об оплате труда работников;

1.16.3. соглашение по охране труда;

1.16.4. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;

1.16.5. порядок установления, размеры и условия осуществления выплат материальной помощи и единовременной выплаты;

1.16.6. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.16.7. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.16.8. положение о стимулирующих надбавках и компенсационных выплатах работников.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением трудовым коллективом:

1.17.1. учет мнения представительного органа трудового коллектива;

1.17.2. консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

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

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

1.17.5. участие в инициировании, разработке и принятии локальных нормативных актов, коллективного договора.

1.18. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1. **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 территориальным соглашением и 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. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 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 представительного органа трудового коллектива.

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.6. При установлении учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации Учреждения 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 учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только

2.10.1. по взаимному согласию сторон;

2.10.2. по инициативе работодателя в случаях:

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

б) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

2.11. 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 классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), 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 определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 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 (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

 2.12. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

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

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.3. в случае направления работника для повышения квалификации 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).

3.2.4. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—175ТК РФ.

3.2.5. участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

 3.2.6. в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

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

4. 1. Работодатель обязуется

4.1.1. Уведомлять представительный орган трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала. 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 уведомить представительный орган трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за три месяца до его начала, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников уведомить работников под расписку не менее чем за два месяца до увольнения о предстоящем высвобождении.

4.2. Стороны договорились, что

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также

а) лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

б) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;

в) родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

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

д) неосвобожденные руководители представительного органа трудового коллектива;

е) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

ж) многодетные родители;

з) беременные женщины.

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

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в Учреждении, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.2.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

**5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин – устанавливается 36 - часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы 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. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

5.5.1. по соглашению между работником и работодателем;

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

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни допускается исключительно с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа трудового коллектива.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере и порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему могут быть предоставлены два дня отдыха.

За работу с детьми в выходной и нерабочий праздничный день по собственной инициативе работника (выезды с детьми на экскурсии, мероприятия), может быть предоставлен один день отдыха.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время 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 учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа трудового коллектива 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 согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.13. Работодатель обязуется

5.13.1. предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам,

а) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»;

б) с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ в количестве от трех до семи календарных дней.

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных со ст. 128 ТК РФ, и в следующих случаях:

а) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника (продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем);

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в)родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

е) для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 2 календарных дня;

ж) для проводов детей в армию - 3 календарных дней;

з) дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Представительный орган трудового коллектива учреждения согласовывает графики работы и отпуска работников, принимает меры по более эффективному использованию рабочего времени, снижению потерь рабочего времени.

**6. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

6.1. Заработная плата работников МБОУ «Сивинская СОШ» исчисляется в соответствии со ст. 144 ТК РФ, с Положением об оплате труда и стимулировании работников общеобразовательных организаций Сивинского муниципального района Пермского края, утвержденным Постановлением администрации Сивинского муниципального района Пермского края от 27.12.2017 № 365, Уставом МБОУ «Сивинская СОШ», локальными нормативными актами.

6.2. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате, руководитель Учреждения производит ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины МРОТ, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

 6.3. Порядок оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, а также иными нормативными правовыми документами.

6.4. Заработная плата работников исчисляется и выплачивается работнику учреждения два раза в месяц не реже, чем каждые полмесяца.

6.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.6. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и другими нормативными правовыми актами.

**7. Гарантии и компенсации**

7.1. Стороны договорились, что работодатель осуществляет

7.1.1. выплату материальной помощи работникам Учреждения в случае

а) смерти супруга (супруги), родителей, детей;

б) длительной болезни, дорогостоящего лечения работника и его детей;

в) тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи и иных непредвиденных обстоятельств;

г) по случаю юбилея (50, 55 лет - для женщин; 50, 60 лет - для мужчин), бракосочетания, рождения ребенка.

7.1.2. При экономии фонда стимулирования производятся единовременные выплаты педагогическим работникам Учреждения в честь профессионального праздника– Дня учителя, Дня дошкольного работника и всем работникам в честь праздника 23 февраля и 8 Марта.

7.2. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат материальной помощи и единовременной выплаты устанавливаются локальным нормативным актом.

7.6. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым Кодексом проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы. (Ст.185 ТК РФ)

7.7. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. (Ст.187 ТК РФ)

7.8. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (Ст.167 ТК РФ).

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

 Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Сивинского муниципального района (Ст.168 ТК РФ).

**8. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель обязуется

8.1.1. Обеспечивать права работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников и иные права, предусмотренные статьей 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.

8.1.2. 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, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

8.1.4. Обеспечивать соответствующих работников Учреждения специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

8.1.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

8.1.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

8.1.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

8.1.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.2. Работник обязан:

8.2.1. соблюдать требования охраны труда;

8.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8.2.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

8.2.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

**9. Обеспечение прав и гарантий деятельности представительного органа трудового коллектива Учреждения**.

9.1. Работодатель:

9.1.1. предоставляет помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность для размещения информации о работе представительного органа.

9.1.2. предоставляет 3 оплачиваемых дня к очередному ежегодному отпуску председателю представительного органа трудового коллектива и его членам (по письменному заявлению председателя) за добросовестное выполнение общественной работы.

9.1.3. не вмешивается в деятельность представительного органа, которое может повлечь за собой ограничение прав или воспрепятствовать законному осуществлению деятельности.

9.2. Решения, касающиеся изменений условий оплаты труда, тарификации, премирования, выплаты доплат, принимаются с учетом мнения представительного органа.

9.3. Информация (представление)представительного органа о нарушении законодательства о труде, охране труда, технике безопасности, других нарушений прав и гарантий работников подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем.

9.4. Увольнение по инициативе работодателя выборных руководителей представительного органа трудового коллектива в период исполнения ими своих полномочий по основаниям, предусмотренным п.2 ст.81 ТК РФ (сокращения численности или штата работников организации), не допускается.

**10. Контроль за выполнением коллективного договора**

10.1. Стороны договорились, что

10.1.1. работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган;

10.1.2. совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

10.1.3. осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников;

10.1.4. рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

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

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

10.1.7. настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания и распространяется на всех работников Учреждения;

10.1.8. переговоры по заключению нового коллективного договора либо продлению действия на срок не более 3-х лет настоящего коллективного договора должны быть начаты за два месяца до окончания срока действия настоящего договора.

11. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в двух экземплярах и имеет одинаковую юридическую силу.

Подписи сторон:

|  |  |
| --- | --- |
| Директор МБОУ «Сивинская средняя общеобразовательная школа»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В. Воног«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018г. | Председатель Совета трудового коллектива МБОУ «Сивинская средняя общеобразовательная школа»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Мальцева«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г. |