**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Средняя общеобразовательная школа» с. Койгородок**

**(МБОУ «СОШ» с. Койгородок)**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ**

**ДОГОВОР**

**на 2023 - 2025 годы**

**От работодателя: От работников:**

Директор МБОУ «СОШ» с.Койгородок представитель от трудового коллектива

 МБОУ «СОШ» с.Койгородок

Кораева Эльвира Александровна Терентьева Татьяна Владимировна

21 марта 2023 года 21 марта 2023 года

**с.Койгородок, 2023 год**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа» с.Койгородок (далее – школа).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

* Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
* Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантияхдеятельности»;
* Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Соглашение о внесении изменений в Отраслевое соглашение по организациям, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования, науки и молодёжной политики Республики Коми, на 2021-2023 годы;
* Соглашение между администрацией муниципального района «Койгородский», Управлением образования администрации муниципального района «Койгородский», Койгородской районной организацией Профсоюза работников народного образования на 2021 – 2023 годы.

1.3. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и школой позащите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы и установлениюдополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот ипреимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению струдовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

 Сторонами коллективного договора являются:

* работодатель в лице его представителя – директора школы Кораевой Эльвиры Александровны (далее – работодатель);
* работники школы (трудовой коллектив)в лице их представителя – Терентьевой ТатьяныВладимировны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы, в томчисле заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. В связи с неблагоприятной эпидемиологической ситуацией ( карантин, эпидемия), другие чрезвычайными ситуациями в МБОУ «СОШ» с. Койгородок работник может быть переведен на дистанционную работу на временной основе с сохранением прежних трудовых функций и заработной платы.

Работник выполняет трудовую функцию вне места расположения Работодателя: по месту жительства Работника.

Для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работником и работодателем по вопросам, связанным с его выполнением стороны используют сеть Интернет и другие способы взаимодействия в соответствии с Порядком взаимодействием с дистанционным (удалённым работником).

1.6. Работодатель обязан ознакомить с текстом коллективного договора всех работников школы после его подписания: под подпись, через электронную почту, электронный журнал.

При ознакомлении через электронную почту или электронный журнал работник отвечает на письмо по электронной почте или в мессенджере и указывает, что ознакомился с коллективным договором, а при выходе на работу ставит подпись в листе ознакомления с коллективным договором.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы,реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором школ.

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

1.9. При смене формы собственности школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется впорядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срокапроведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общегособрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников посравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективногодоговора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты школы, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с выборныморганом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективногодоговора.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписании и действуетпо 31 декабря   2025 года включительно.

1. **Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работникув день заключения.

2.2.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись снастоящим коллективным договором, уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а такжеознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами,непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положенияработника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иныминормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальныминормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объём учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагатьпрежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объёме менеенормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях,предусмотренных статьёй 59 ТК РФ.

При приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационнуюкатегорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности,после которой прошло не более трех лет, испытание при приёме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительныхсоглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работникоми работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключениемслучаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режимвременной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом,установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также непозднее чем за три месяца.

Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

* предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
* проработавшие в организации свыше 10 лет;
* одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
* одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
* родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
* награждённые государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
* педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственнопосле окончания образовательной организации высшего или профессионального образованияи имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией школы, сокращениемчисленности или штата работников школы, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учётоммнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формыпрофессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки,повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программамповышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития школы.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение попрофилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение
 дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к местуобучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых вслужебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведённыерасходы.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается закаждые сутки нахождения в командировке.

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получениемобразования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющимпрофессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программампрофессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программампрофессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры школы, её реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

 2.3.Комиссии от имени трудового коллектива МБОУ «СОШ» с.Койгородокобязуется осуществлять контроль засоблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящегоколлективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4.Не допускается прекращение трудовых договоров, заключённых с работниками школы, принимающими участие в специальной военной операции посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации
по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые силы Российской
Федерации, по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. 5.Действие таких трудовых договоров приостанавливается.

 **3.Рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыхаработников МБОУ «СОШ» с.Койгородок определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка,иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности).

В школе установлена 6-дневная   рабочая неделя. Для педагогических работников, работающих в 1-х – 4-х классах, устанавливается пятидневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье.

 Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений,работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающегоперсонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочеговремени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотренаиными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что ипри полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.4. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная
 продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностейих труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставкузаработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, иоснования её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогическихработников определяются Министерством просвещения Российской Федерации.

3.5. В МБОУ «СОШ» с.Койгородок учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимоосновной работы (заместителям, другим руководящимработникам), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичнойпрофсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местомосновной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме, не менеечем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника, осуществлять только в случаях, когда по
 причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшениеколичества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов или групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут бытьсохранены.

3.8. При установлении учителям, для которых МБОУ «СОШ» с.Койгородок является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметовв классах(не менее ставки – 18 часов). Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может бытьуменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 3.7 настоящего раздела.

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

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске поуходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается прираспределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передаётся для выполнениядругим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. В дни работы к дежурству педагогические работникипривлекаются не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут послеокончания их последнего учебного занятия.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителейдлительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность, может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанныхработников устанавливается с учётом выполняемой работы.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использованиярабочего времени учителя.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям может быть предусмотренодин свободный (методический) день в неделю.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнениемвсего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами трудовогораспорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. Вканикулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу,связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма

учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникулутверждается приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичнойпрофсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный иобслуживающий персонал может привлекаться к выполнению
 хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им
 продолжительности рабочего времени.

3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только списьменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет,работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организацииперечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа школы.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определённых частью 3 статьи113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзнойорганизации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится пописьменному распоряжению работодателя.

3.17. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными
 обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для негопродолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерывдля приёма пищи не устанавливается: возможность приёма пищи обеспечивается одновременно вместе сучащимися.

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемыйотпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации,остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпускпродолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) исреднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывнойработы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое времярабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению стороноплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТКРФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы вканикулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должнасоответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии сграфиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичнойпрофсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещён не позднее чем за две недели доего начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласияработника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК РФ.

3.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные
 оплачиваемые отпуска:

* за работу во вредных условиях труда – семь дней;
* за ненормированный рабочий день – три дня;
* за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 дней.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день,предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Переченьдолжностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска заненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ посогласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительныеоплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособностиработника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится надругой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника оначале отпуска позднее чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачиваетсякомпенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация занеиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск приувольнении необходимо учесть, что:

* все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если ихобщая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должныисключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);
* излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных идополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам дополнительного оплачиваемого отпуска в случаях:

* сопровождения 01 сентября детей младшего школьного возраста в школу – один
 календарный день;
* бракосочетания детей работников – один календарный день.
* Бракосочетание работников - один календарный день.
* В связи со смертью близких родственников – 3 дня;

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии состатьей 139 ТК РФ.

3.25. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

* 1. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основанииписьменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:
* родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, – 14 календарных дней;
* в связи с переездом на новое место жительства – три календарных дня;
* для проводов детей на военную службу – два календарных дня;
* тяжелое заболевание близкого родственника – три календарных дня;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузииили увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания,связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.27.Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работыпредоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

* 1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
		1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальныхнормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времениотдыха работников.
		2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативныхактов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков ипорядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
		3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.
1. **Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты**
	1. Система и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы оплаты труда устанавливаютсяработодателем самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных средств по согласованию с Профкомом, и закрепляются в Положении об оплате труда.
	2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц по безналичному расчёту. Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

Установлено следующеесоотношение частей заработной платы: 40**:** 60.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок с указанием:

* составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
* размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
* размеров и оснований произведённых удержаний;
* общей денежной суммы, подлежащей выплате.
	1. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:
* ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
* доплаты и надбавки компенсационногохарактера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
* за работу в условиях,отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещениипрофессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочиепраздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных
* иныевыплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классноеруководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);
* выплатыстимулирующего характера.
	1. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада),рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время
	2. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части. Базовая и стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату. Стимулирующая часть составляет не более 30% фонда оплаты труда и определяется самостоятельно.

Базовая и стимулирующая части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося с учётом повышающих коэффициентов за особенность, сложность работы в зависимости от специфики образовательной программы школы, квалификационной категории педагога, за наличие почётного звания, государственных наград, учёной степени, количества учащихся.

* 1. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников школы.
	2. Надбавки стимулирующего характера за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания и т.д. устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.
	3. Другие единовременные выплаты стимулирующего характера выплачиваются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.
	4. Премирование работников школы производится в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части заработной платы работникам школы.
	5. Выплата материальной помощи работникам школы производится из бюджетных, внебюджетных средств школы и средств Профсоюза.
	6. Работодатель обязуется:
* оплачивать труд работников на основе настоящего коллективного договора, систем и положений об оплате труда, утверждённых по согласованию с Профкомом (ст. 135 ТК РФ).
* своевременно выплачивать заработную плату по месту работы работника не реже чем каждые полмесяца.
	1. При нарушении работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) не ниже действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных сумм за каждый день задержки начисления со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).
	2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработнойплаты не в полном объёме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
	3. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи сзадержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовыхобязанностей.
	4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, емупричитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующимзаконодательством.
	5. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:
* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в школе (выслуга лет);
* при присвоении почётного звания – со дня присвоения почётного звания уполномоченныморганом.
	1. Работникам, награждённым ведомственными наградами (в том числе медалями,почётными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами),
	 выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.
	2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнениюс тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальнымиусловиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах вовредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальнымиусловиями труда.
	3. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) школы.
	4. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся
	 по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим
	 временем педагогических и других работников школы, за ними сохраняется
	 заработная плата в установленном порядке.
	5. Штат организации формируется с учётом установленной предельной наполняемости классов
	 (групп). За фактическое превышение количества учащихся в классе
	 устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ).
	6. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам
	школы производится также и в каникулярный период, не совпадающий
	 с их отпуском.
	7. Работодатель производит оплату труда педагогическим работникам с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили деятельности». Данное правило распространяется как на основную должность (основная выполняемая работа), так и на работу, выполняемую в порядке совместительства и в порядке, предусмотренном ст.60.2 ТК РФ (совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ и т.д.).
	8. Работодатель систематически информирует работников школы об изменениях в оплате труда.
1. **Социальные гарантии и льготы**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

* 1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
* при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
* переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
* при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
* по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК РФ);
* при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
* при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
* при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
* в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
* в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
	1. Работодатель обязуется:
		1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаевна производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативнымиправовыми актами.
		2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ,Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
		3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категориив течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категориипо заявлению работника:
* при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
* при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии спунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в РоссийскойФедерации»;
* в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическимработникам и руководителям школы, которым до назначения пенсии по старостиосталось менее одного года.
	+ 1. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимсяработникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
		2. Оказывать работникам материальную помощь:
* в связи с рождением ребенка – в размере 3000 руб.;
* в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой – в размере 3000 руб.;
* в связи с юбилеем - в размере базового оклада;
* в связи со смертью близких родственников – в размере 5000 руб.;
* в связи с выходом на пенсию - от одного до трёх окладов (в зависимости от личного вклада в образовательную деятельность Школы);
* педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в
школе не позднее трех лет после окончания образовательной
 организации высшего или среднего профессионального образования, - в размере 3000 рублей.
1. **Охрана труда и здоровья**
2. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современныхсредств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновениепрофессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.
	1. Работодатель обязуется:
		1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
		2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшениюусловий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, проведениеспециальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).
		3. Использовать возможность возврата части страховых взносов на
		 предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря2012 г. № 580н.
		4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников школыне реже одного раза в три года.
		5. Обеспечивать проверку знаний работников школы по охране труда к
		 началу каждого учебного года.
		6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательныхматериалов на рабочих местах.
		7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.
		8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий трудана рабочих местах.
		9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами,содержащими государственные нормативные требования охраны труда. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
		10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
		11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
		12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
		13. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный
		 случай на производстве произошел не по вине работника.
		14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
		15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охранытруда, выполнением соглашения по охране труда.
		16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза,членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
	2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровьявследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причинепростоя в размере среднего заработка.
	3. Работники обязуются:
		1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
		2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требованийохраны труда
		3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскимирекомендациями за счёт средств работодателя.
		4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
		5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения школы о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания(отравления).
	4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствамииндивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.
	5. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приёма пищи работников школы
3. **Гарантии деятельности членов профсоюза и работников коллектива**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление насчёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников,являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичнойпрофсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячноеперечисление на счёт первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платыработника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборного органа в соответствии с ТК РФ, Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональныхсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящимколлективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников школы, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и наусловиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работаютчлены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370ТК РФ, ст. 11 Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантияхдеятельности»).

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещениякак для его постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, атакже предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользованиенеобходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а такжеосуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения,выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базыотдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственногосодержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК).

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод,принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с егочленством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономиизаработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организацииосуществляется посредством:

* учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке,установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
* согласования (письменного) при принятии решений руководителем школы повопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего коллективного договора, с выборным органомпервичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
	1. С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
* установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в школе (ст. 144 ТК РФ);
* принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
* установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа ипорядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
* установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательногопроцесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовыхувольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);
* утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
* определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образованияработников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
* формирование аттестационной комиссии в школе (ст. 82 ТК РФ);
* формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений(ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
* изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
* принятие локальных нормативных актов школы, закрепляющих нормы профессиональной этикипедагогических работников.
	1. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, последующим основаниям:
* сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточнойквалификации, подтверждённой результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если онимеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
* повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей
 образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
* совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или)психическим насилием над личностью учащегося (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
* представление к присвоению почётных званий (ст. 191 ТК РФ);
* представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особыеусловия труда (ст. 147 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
* распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
* установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
* распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации
 производится:

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников,являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);
* временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзнойорганизации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса РФ;
* увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной
 организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится
 увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной

профсоюзнойорганизации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания последующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

* сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, вкачестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником школы, избранным навыборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от
 основной работы, на его место принимается работник по договору, заключённому на определенныйсрок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органапервичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другуюработу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудовогодоговора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий школы по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочихмест, охране труда, социальному страхованию.

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

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудовогозаконодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в школе.

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

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникамотпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работниковшколы, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой
 должности.

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

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членовпрофсоюза и других работников школы.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников школы.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам работников школы.

1. **Контроль за выполнением коллективного договора.**

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективногодоговора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель после подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам школы.

9.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля завыполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.