

Коллективный договор
одобрен собранием
трудоого коллектива
«18» ноября 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2025 год(ы)

муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Дмитриевская основная общеобразовательная школа»


от работодателя:

Директор
образовательного
учреждения

/Вихров С.Г./



от работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения

/Холопова В. А./



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Дмитриевская основная общеобразовательная школа»

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 общеобразовательного 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: работники общеобразовательного учреждения МКОУ «Дмитриевская ООШ» и работодатель в лице его представителя – директора МКОУ «Дмитриевская ООШ» Вихрова Сергея Георгиевича.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКОУ «Дмитриевская ООШ» (далее – учреждение). Коллективный договор действует в течение 3-х лет.

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

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

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет действие в течение трех месяцев со дня изменения права собственности.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон и действует до **31.12.2025 г.**

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, правилами внутреннего распорядка, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами с учетом мнения представителя трудового коллектива. Время работы педагогического работника устанавливается в трудовом договоре из расчета 36-часов в неделю за ставку педагогической нагрузки (18 часов). Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Объем учебной нагрузки педагогического работника устанавливается на учебный год. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива. Эта работа завершается с окончанием учебного года, для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, 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 во втором полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицами, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий учреждений, организаций (включая работников управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в 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 нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон,

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных 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, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение общеобразовательных программ: при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы по специальности)) (ст.73 ТК РФ). Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового

договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статьями 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и др.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ, ст. 33 б ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ И НАГРАЖДЕНИЕ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—176 ТК РФ.

3.2.4. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.5. 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; В случае истечения у педагогического работника перед наступлением

пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.3. Работник обязуется повышать свою квалификацию не реже одного раза в три года.

3.4. Признание значимости и важности педагогической деятельности, публичное одобрение её результатов выражаются в виде поощрения.

3.4.1. Все поощрения за трудовые заслуги, применяемые по отношению к педагогическому работнику, оформляются в трудовую книжку с указанием конкретного вида поощрения. Приказ доводится до сведения коллектива.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

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 лица:

- предпенсионного возраста/за два года до пенсии; проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 6 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 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 том, числе и на определенный срок работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем ранее и уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала, служащих, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин (Федеральный закон № 372-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности»).

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю на ставку (18 часов) педагогической нагрузки (ст.333 ТК РФ).

5.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени.

5.6. 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.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена (ст. 113 ТК РФ). Привлечение работников допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и оплачивается в двойном размере в порядке предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен день отдыха в каникулы.

5.8. Педагогические работники, учителя, руководители кружков и секций, библиотекарь учреждения за подготовку учащихся к районным, областным олимпиадам, соревнованиям, в том числе за получение призовых мест в районных и областных олимпиадах, за проведение праздничных мероприятий, открытых уроков поощряются материально в размерах и на условиях, устанавливаемых Положением об оплате труда работников МКОУ «Дмитриевская ООШ», Положением об установлении стимулирующих и компенсационных выплат к должностным окладам работникам МКОУ «Дмитриевская ООШ» в соответствии с требованиями законодательства РФ.

5.9. В последний день учебной четверти все уроки проводятся по 35 минут, кроме того в этот день проводятся классный час и генеральная уборка кабинетов.

5.10. Членам коллектива учреждения отпуск с сохранением заработной платы предоставляется в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 дней;
- на похороны близких родственников – до 4 дней.
- прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) -

2 дня.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

5.12. В предпраздничные дни (перед Днем учителя, 22 февраля, 7 марта, 30 апреля, 8 мая) в учреждении проводятся сокращенные уроки по 35 минут.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.14. Для предоставления отпуска работник обязан написать заявление на отпуск. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.15. Для сотрудников с ненормированным рабочим днём устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не более 5 календарных дней.

5.16. График дежурств педагогических работников по школе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, но не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжительностью не более 20 минут после их окончания. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том, числе во время перерывов между занятиями (переменами).

5.17. Учитель отвечает за прямой действительный ущерб, причиненный работодателю при эксплуатации материальных ценностей кабинета.

5.18. Заведующие кабинетами должны подготовить учебные кабинеты к занятиям до 31 августа. Дни подготовки кабинета во время отпуска считаются рабочими, в целях компенсации отпускных дней работнику предоставляются отгулы в каникулярное время.

Администрация учреждения совместно с профкомом проводит смотр кабинетов с подведением итогов на педагогическом совете.

6. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством РФ, Тульской области, Положением об

оплате труда работников МКОУ «Дмитриевская ООШ» и Положением об установлении стимулирующих и компенсационных выплат к должностным окладам работникам МКОУ «Дмитриевская ООШ», которая включает:

6.1.1. минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам;

6.1.2. минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов;

6.1.3. выплаты компенсационного характера;

6.1.4. выплаты стимулирующего и иного характера;

6.1.5. повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам).

6.2. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.3. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов.

6.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.6. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.7. Заработная плата не должна быть ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения.

6.8. Работодатель заключает с каждым из работников дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда.

6.9. Изменение оплаты труда и (или) размеров должностного оклада производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, трудового стажа - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

-при наступлении у работника права на изменение оплаты труда и базового оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности;

- при установлении выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- при установлении повышающего коэффициента к должностному окладу;

- при индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

7.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ), в том числе путем заключения соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Проводить со всеми поступающими, 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.

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

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

7.1.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья

работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

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

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

7.1.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

7.1.9. Осуществлять совместно с представителем представительного органа трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.10. Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.2. Работник обязан:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом происшедшем несчастном случае, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

7.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры.

7.3. Работодатель обеспечивает в учреждении удовлетворительные санитарно-гигиенические условия, световой и тепловой режим. В целях охраны здоровья детей в обязанность заведующих кабинетами входит своевременное оповещение работодателя для замены перегоревших ламп.

В целях охраны здоровья учащихся и работников учреждения при понижении температуры в учебных кабинетах и помещениях 16°C и ниже, в учреждении проводятся сокращенные уроки по 35 минут.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

8.2. Выборная первичная профсоюзная организация учреждения осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (ст.370 ТК РФ).

8.3. Работодатель обязан:

8.3.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.3.3. Беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

8.3.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения.

8.3.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника.

8.3.6. Выплачивать компенсацию, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) при увольнении Работника.

8.3.7. Предоставлять помещения для проведения заседаний, хранения документации выборной первичной профсоюзной организации;

8.3.8. Предоставить возможность размещения информации о деятельности выборной первичной профсоюзной организации в доступном для всех работников месте (местах) (ст.377 ТК).

8.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома, членов трудового коллектива на время участия в качестве делегатов, созываемых районным Профсоюзом конференцией, митингов, собраний.

8.5. Работодатель с учетом мнения представителя представительного органа трудового коллектива рассматривает вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (статьи 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- создания комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.194 ТК РФ).

8.6. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает выплату материальной помощи в порядке и на условиях,

которые установлены Положением о материальной помощи работникам МКОУ «Дмитриевская ООШ». по согласованию с представителями работников. Право на получение материальной помощи имеет каждый сотрудник учреждения в следующих случаях:

- погребение близких родственников (супруг, супруга, родители, дети);
- покупка дорогостоящих медикаментов, прохождение дорогостоящего медицинского обследования, лечения, проведение платной операции или послеоперационной реабилитации работника или его детей и прочее;
- рождение ребёнка;
- покупка дорогостоящих медикаментов, прохождение дорогостоящего медицинского обследования, лечения, проведения платной операции или послеоперационной реабилитации работника или его детей и прочее;
- свадьба работника или его детей;
- трудная жизненная ситуация, требующая материальных затрат;
- приобретение санаторно-курортной путёвки;
- непредвиденные обстоятельства (компенсация ущерба, утрата движимого и недвижимого имущества и пр.);
- в связи с юбилеем работника Учреждения;
- в связи с выходом на пенсию по возрасту;
- обучение сотрудника учреждения или его детей.

8.7. Молодыми работниками считаются молодые специалисты и студенты в возрасте до 30 лет. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых специалистов и студентов, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

8.7.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

8.7.2. Утверждает положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми специалистами и студентами не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивает наставникам надбавку к окладу в соответствии с Положением об оплате труда работников МКОУ «Дмитриевская ООШ» и Положением об установлении стимулирующих и компенсационных выплат к должностным окладам работникам МКОУ «Дмитриевская ООШ».

8.7.3. Устанавливает выплату для молодых специалистов и студентов в размере 20 % от должностного оклада (оклада) специалиста сроком не более 3-х лет с момента заключения трудового договора.

9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются конфликтной комиссией и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

9.3. Работодатель обязуется создавать конфликтную комиссию, утверждать ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились что:

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

10.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

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

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

10.6. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.7. Контроль за выполнением коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.8. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

10.9. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

11.1. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

11.2. Разрешение разногласий по выполнению коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

11.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором.