МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«СТЕПАНОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

(МБОУ «Степановская ООШ»)

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

1 сентября 2017- 31 августа 2020 года

|  |  |
| --- | --- |
| От работодателя:  Директор МБОУ «Степановская ООШ»  Михеева Ольга Гансовна  подпись\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  М.П. | От работников:  Уполномоченный,  заместитель директора по УВР  Вишнякова Евдокия Федоровна  подпись\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Протокол № 2 от «30» августа 2017 г.

общего собрания трудового коллектива

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми 18 октября 2017 года, регистрационный номер № 267-к/2017

Руководитель органа по труду - начальник управления труда В.В. Бармашов

(Должность Ф.И.О.)

М.П.

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальным бюджетном общеобразовательном учреждении «Степановская основная общеобразовательная школа».

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель, представленный в лице директора МБОУ «Степановская основная общеобразовательная школа», именуемый далее «Работодатель», и работники МБОУ «Степановская ООШ», именуемые далее «Работники».

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

* совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работы учреждения;
* закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
* реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.5. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель** обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

При появлении Профсоюза в учреждении, Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;

- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в организации;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;

- отказаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;

- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

**Работники** обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга*.*

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения*.*

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года, с даты уведомительной регистрации в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми и вступает в силу с момента подписания его сторонами (с этой же даты). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.9. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения после утверждения их на общем собрании трудового коллектива.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.11. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.12. При смене формы собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения КД сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

1.14. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания, обязуется разъяснить работникам положения КД, содействовать его реализации.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при при­нятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) заместителя директора по УВР (в кол­лективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учрежде­нием - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

* Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
* Положение об оплате труда (Приложение №2);
* Тарифные ставки (оклады) по категориям работников и отдельным профессиям (Приложение № 3);
* План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (Приложение №4);
* Расписание уроков (Приложение №5);
* График работы (Приложение №6);
* График отпусков (Приложение № 7);
* Соглашение по охране труда (Приложение №8);
* Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специаль­ной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, (Приложение № 9);
* Переченьпрофессий, работники, которых имеют право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств в МБОУ «Степановская ООШ» (Приложение № 10);
* План мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 11);
* Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 12);
* Перечень должностей, которым устанавливается доплата за работу с неблагоприятными условиями труда (Приложение № 13).

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно ра­ботниками:

* учет мнения (по согласованию) трудового коллектива (профкома при наличии);
* консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим инте­ресы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопро­сам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
* участие в разработке и принятии коллективного договора;
* другие формы.

1.17. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

**2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

**2.1. В области оплаты труда стороны договорились:**

2.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании «Положение об оплате труда» (Приложение № 2), принятого с учетом мнения трудового коллектива и являющегося частью данного коллективного договора

2.1.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям работников и отдельным профессиям приведены в Приложении № 3 к настоящему коллективному договору.

2.1.3. Заработная плата за текущий месяц выплачивается в денежной форме не реже чем каждые полмесяца: 10 и 25 числа каждого месяца, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

В соответствии со ст. 26 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат. Причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.1.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации *(ст. 150 ТК РФ)*.

2.1.5. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учётом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, Работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу *(ст. 150 ТК РФ)*.

2.1.6. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника; по причинам, не зависящим от сторон, оплачивается в размере не менее 75 % средней заработной платы работника *(размер не может быть менее 2/3 тарифной ставки (должностного оклада) работника - ст. 157 ТК РФ)*.

2.1.7. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата производится в повышенном размере: 4 % *(минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда – ст. 147 ТК РФ)*.

2.1.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата *(ст. 151 ТК РФ)*.

Конкретный размер доплаты работнику определяется соглашением с Работодателем, не может быть ниже 5 % тарифной ставки (должностного оклада).

2.1.9. Вознаграждение по итогам работы организации за год выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № 2).

2.1.10. Другие виды вознаграждений (за выслугу лет, за профессиональное мастерство и другие) выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № 2).

2.1.11. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения сохраняется их средняя заработная плата *(глава 26 ТК РФ)*.

2.1.12. Оплата труда работников по руководству производственной практикой студентов производится в размере 10 % от должностного оклада руководителя практики за весь период практики *(порядок и условия устанавливаются коллективным договором. Рекомендуется для применения - Положение о производственной практике студентов высших учебных заведений, утвержденное Приказом Министра высшего и среднего специального образования СССР от 18.07.1974 г. № 600).*

2.1.13. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала *(ст. 136 ТК РФ)*. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником *(ст. 124 ТК РФ).*

**2.2. В области нормирования труда стороны договорились:**

2.2.1. Вводить, производить замену и пересмотр норм труда с учетом мнения трудового коллектива не чаще чем один раз в год по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда *(ст. 160 ТК РФ).*

2.2.2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца *(ст. 162 ТК РФ).*

**2.3. Гарантии и компенсации:**

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы *(Постановление администрации МО МР «Усть-Цилемский» от 28.04.2015 г. № 04/828 «Об утверждении Положения о порядке и условиях командирования работников организаций, финансируемых из средств бюджета муниципального района «Усть-Цилемский»)* в следующих размерах:

* по проезду -100 %;
* по найму жилого помещения (при наличии подтверждающих документов, в ином случае - 12 рублей,
* возмещение расходов на выплату суточных:
* в размере 200 рублей за каждый день нахождения в командировке за пределами Республики Коми (на территории Российской Федерации и иностранных государств;
* В размере 100 рублей за каждый день нахождения в командировке на территории Республики Коми.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации *(ст. 173-177 ТК РФ)* для:

1. прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней.
2. подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
3. сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней.

Один раз в учебном году работодатель производит оплату проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения.

На период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

2.3.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться за счет средств организации в следующих размерах: до 30 календарных дней в году с сохранением 50 % среднего заработка за предыдущие 6 месяцев.

2.3.4. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно один раз в два года.

**3. Трудовой договор**

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором *(ст. 68 ТК РФ).*

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения.

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

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до конца учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузки на новый учебный год.

3.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

3.5. 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 другим учителям.

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

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

* по взаимному согласию сторон;
* по инициативе работодателя в случаях:
* уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
* временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года) (в указанном подпункте - случае для изменений учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется);
* простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
* 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.

3.8. По инициативе работодателя изменение обязательных и дополнительных условий трудового договора допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда (Приложение 2).

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.

3.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1) и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.11. В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.ст 70, 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание *(ст. 71 ТК РФ).*

3.12. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.12.1. Для создания системы переподготовки работников сторонами разрабатывается План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (Приложение № 4), являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

3.12.2. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны производиться исходя не только из интересов учреждения, но и потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза и собрания трудового коллектива.

Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже раз в 3 года.

**4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении**

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием трудового коллектива (Профсоюза при наличии).

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать Программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

4.3. Работодатель обязуется уведомлять трудовой коллектив (профком при наличии) в письменной форме о сокращении численности или 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). Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы. Источник финансирования - бюджетный.

4.4. Увольнение членов трудового коллектива (профкома при наличии) по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) трудового коллектива (профкома при наличии) (ст. 82 ТК РФ).

4.5.Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.6. Работодатель совместно с профорганом принимает меры по предотвращению массовых увольнений, социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

4.7. По договоренности сторон высвобождение работников является массовым, если сокращается 50 % или более процентов от общей численности в течение 30 календарных дней.

4.8. Работодатель обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям в части реализации права граждан на труд, представляет профорганам информацию о создании и ликвидации рабочих мест.

4.9. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом организации организует переобучение высвобождаемых работников новым профессиям.

4.10. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста *(за 2 года до пенсии)*;

- проработавшим в организации более 10 лет;

- женщинам, имеющим несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет;

4.11. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни

- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;

- приостанавливает наем новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

4.12. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.13. Работодатель трудоустраивает на прежнее место работы выпускников образовательных учреждений, устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу в течение трех месяцев с момента окончания прохождения срочной военной службы обратившихся с заявлением о приеме на работу в организацию.

4.14. Работодатель производит квотирование рабочих мест для студентов и специализированных учебных заведений для прохождения производственной практики, для выпускников специализированных учебных заведений, ищущих работу впервые.

Работодатель взаимодействует с образовательными учреждениями о целенаправленной подготовке и стажировке студентов, начиная со 2-3 курса.

**5. Рабочее время и время отдыха**

**5.1. Рабочее время.**

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1) (ст. 91 ТК РФ), расписанием уроков (приложение № 5), календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Графики работы (Приложение № 6) доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие*.*

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (*ст. 91 ТК РФ)*.

Работающим женщинам устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов *(в соответствии со ст. 320 ТК РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе)*.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 16 лет – устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 24 часов в неделю *(ст. 92 ТК РФ)*;

Работникам, являющимся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю *(ст. 92 ТК РФ)*;

Работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю *(ст. 92 ТК РФ)*;

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени устанавливается - не более 36 часов в неделю *(ст. 92 ТК РФ).*

5.1.3. До подписания трудового договора по соглашению сторон устанавливаются преференции в виде установления неполный рабочего дня, неполной рабочей недели, гибкого графика работы, надомной работы, посменной работы для следующих категорий работников:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет;

- инвалидов трудоспособного возраста.

5.1.4. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке: суббота, воскресенье (*с учетом положений ст. 111 ТК РФ)*. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании письменного приказа руководителя *(ст. 113 ТК РФ)*. Работа в выходной день подлежит оплате не менее чем в двойном размере *(ст. 153 ТК РФ)*, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики работы (Приложение 6), работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в т. ч. в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть более 2 часов и не менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.1.6. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

5.1.7. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Положения "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. N 536) с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков (Приложение № 7), утверждаемым работодателем (с учетом мнения профкома при наличии) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.1.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью *не менее 28 календарных дней - ст. 115 ТК РФ)* в зависимости от должности работника:

- Педагогическому работнику предоставляется:

* Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью - 56 календарных дней.
* Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях Крайнего Севера продолжительностью - 24 календарных дня.

Другим работникам предоставляется:

* Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью - 28 календарных дня.
* Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях Крайнего Севера продолжительностью - 24 календарных дня.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его предварительному письменному заявлению Работодатель может предоставить кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

Отдельным категориям работников предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней *(ст. 117 ТК РФ)* за полностью проработанный год. За менее проработанный период количество дней дополнительного отпуска дается пропорционально отработанного времени .

- работникам, имеющим особый характер работы *(ст. 118 ТК РФ)*;

- работникам с ненормированным рабочим днем *(ст. 119 ТК РФ)*

- работникам в возрасте до 18 лет *(ст. 267 ТК РФ)*;

5.1.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков (Приложение 7), составляемыми Работодателем с учетом мнения профкома или собрания трудового коллектива. График отпусков (Приложение 7) составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.1.11. По желанию работника и с согласия Работодателя ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

**6. Условия и охрана труда**

6.1. **Обязательства работодателя**в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами по охране труда:

6.1.1. Осуществлять функции службы охраны труда.

6.1.2. 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), заключить соглашение по охране труда (Приложение 8) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Провести специальную оценку условий труда *(ст. 212 ТК РФ)*.

6.1.3. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры *(ст. 213 ТК РФ)*.

6.1.4. Приобретать и выдавать за счет собственных средств организации сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (Приложение 9) *(ст.221 ТК РФ)*.

6.1.6. Приобретать и выдавать за счет собственных средств организации смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (Приложение № 10) *(ст. 221 ТК РФ)*.

6.1.7. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда *(ст*. *225 ТК РФ)*.

6.1.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда *(ст.212 ТК РФ)*.

6.1.9. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров *(ст. 212 ТК РФ)*.

6.1.10. Заключать договоры добровольного страхования жизни и здоровья работников по профессиям повышенного профессионального риска с учетом финансовых возможностей организации.

6.1.11. Разработать и реализовать план улучшения условий и охраны труда. (Приложение 11).

6.1.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от нечастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний *(Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»)*.

6.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях организации и выполнением Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 11):

- обеспечивать совместно с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным представительным органом работников проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации и структурных подразделений, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 11), состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах.

6.1.14. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников или их представительного органа комитет (комиссию) по охране труда*.*

6.1.15. Освобождать уполномоченных лиц по охране труда от основной работы на 1 час в неделю для выполнения возложенных на них общественных обязанностей с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

6.1.16. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (*ст. 253 ТК РФ)*;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.17. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда *(ст. 265 ТК РФ)*;

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет при переноске и передвижении вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы *(ст. 265 ТК РФ)*;

- направлять работников в возрасте до 21 года на периодические медицинские осмотры ежегодно *(ст. 213 ТК РФ)*.

6.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

По результатам специальной оценки условий труда установить следующие гарантии и компенсации:

- сокращенный рабочий день за работу во вредных и (или) опасных условиях труда *(для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, не более 36 часов в неделю - ст. 92 ТК РФ)*;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск *(**работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней - ст. 117 ТК* (Приложение 12*)*;

- повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда *(оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере* (Приложение 13*). Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда - ст.147 ТК РФ )*;

- другие компенсации в соответствии с действующим законодательством, а также повышенные или дополнительные компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда исходя из финансово-экономического положения работодателя.

**6.2**. **Обязательства работника** *(ст. 214 ТК РФ)*:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

6.2.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

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

6.3. **Обязательства выборного работниками органа**:

6.3.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

6.3.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

6.3.3. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 11), состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.3.4. В целях защиты прав и интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда;

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

6.3.5. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

6.3.6. Проводить совместно с работодателем смотры - конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

**7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни**

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников:

**7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

7.1.3. Оборудовать медицинский пункт, медицинский кабинет. При отсутствии возможности оборудования медицинского пункта (кабинета) обеспечить наличие в организации медицинской аптечки в соответствии с требованиями нормативных документов.

7.1.4. Проводить совещания и семинары с руководителями структурных подразделений организации по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

Размещать на информационных стендах, интернет-страницах организаций телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

7.1.5. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов, при организации и проведения ежегодного Дня донора.

**7.2. Работник обязуется:**

7.2.1. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

7.2.2. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

7.2.3. Проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

7.2.4. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых на предприятии занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

(Обязательства возлагаются на работников только при условии добровольного согласия работников организаций, учреждений.)

Развитие физической культуры и спорта, среди которых организация и проведение физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря, устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятия спортом, и ряд других мероприятий.

**8. Социальные льготы и гарантии**

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждаю­щимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.3. Контролирует обеспечение предоставления в установленном порядке льготы по отоплению или твёрдому топливу и освещению педагогическим работникам, проживающим в сельской местности.

8.4. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках (включая тяжело больных, одиноких матерей, многодетные семьи, одиноких пенсионеров и др.) с целью оказания адресной социальной поддержки.

8.5. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

8.6. Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста места в дошкольных учреждениях.

8.7. Организует в столовой школы питание для работников школы.

8.8. Оказывает из средств экономии материальную помощь работ­никам, с учетом мнения (по согласованию) профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников.

8.9. Осуществляет выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка, следующим категориям увольняемых работников: получив­шим трудовое увечье в данном учреждении; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения (на период его трудоустройства, но не более 3 месяцев). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

8.10. Осуществляет выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

* отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
* призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
* восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
* отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
* признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

8.11. Поощрять за безупречный труд при стаже работы в данном учреждении не менее 10 лет в связи с 50-летием женщин и 55-летием мужчин на основании Положения об оплате труда работников (Приложение № 2). Источник финансирования - бюджетный.

8.12. Гарантии медицинского обслуживания для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований, устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

8.13. Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно регламентирует Постановление главы администрации МО МР «Усть-Цилемский» № 881 от 22 июля 2008 года «О порядке оплаты стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимости провоза багажа лицами являющихся работниками организаций финансируемых из бюджета МО МР «Усть-Цилемский».

8.14. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству, предоставляются только по основному месту работы и в полном объеме.

8.15. Работодатель и собрание трудового коллектива (профком) договорились, что без создания достойных условий жизни, быта и отдыха работников невозможны эффективность производства и социального благополучия работников.

8.16. Работодатель обязуется обеспечивать социальные гарантии работникам независимо от места их работы, занимаемой должности.

8.16.1. Обеспечивать медицинское обслуживание работников предприятия, инвалидов, получивших увечье на предприятии.

8.16.2. Работников за многолетний безупречный труд и в связи с юбилейными днями рождения награждать Почетными грамотами с выплатой денежной премии.

8.16.3. Для работников предприятия и членов их семей проводить культурно-массовые мероприятия, посвященные: Дню семьи, Международному дню защиты детей, Дню пожилых людей, Дню знаний, Дню матери, детские новогодние утренники.

8.16.4. Изыскивать средства из внебюджетных источников на приобретение культурного и спортивного инвентаря, развитие самостоятельного творчества, физической культуры, отдыха работников, членов их семей.

8.16.5. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

8.17. Для народного дружинника, членов его семьи, а также лиц, находившихся на его иждивении рекомендовано при наличии средств местным бюджетом муниципальных образований устанавливать следующие льготы по Закону Республики Коми от 10 ноября 2014 года n 134-рз «о некоторых вопросах участия граждан в охране общественного порядка на территории республики коми»:

1) единовременная денежная выплата народному дружиннику в случае получения им увечья (ранения, травмы, контузии) в период участия в проводимых органами внутренних дел (полицией) или иными правоохранительными органами мероприятиях по охране общественного порядка:

а) в случае получения увечья (ранения, травмы, контузии), не повлекшего за собой наступление инвалидности, - 20 000 рублей;

б) в случае получения увечья (ранения, травмы, контузии), повлекшего за собой наступление инвалидности, - 50 000 рублей;

2) единовременная денежная выплата членам семьи народного дружинника, а также лицам, находившимся на иждивении народного дружинника, указанным в пункте 3 приложения 3 к настоящему Закону, в случае гибели (смерти) народного дружинника, наступившей вследствие причинения ему увечья (ранения, травмы, контузии) в период участия в проводимых органами внутренних дел (полицией) или иными правоохранительными органами мероприятиях по охране общественного порядка, в размере 100 000 рублей на каждого заявителя.

8.17.1. На размер единовременной денежной выплаты районный коэффициент и процентная надбавка не начисляются.

Порядок предоставления единовременной денежной выплаты народному дружиннику в случае получения им увечья (ранения, травмы, контузии) в период участия в проводимых органами внутренних дел (полицией) или иными правоохранительными органами мероприятиях по охране общественного порядка устанавливается в приложении 2 к Закону Республики Коми от 10 ноября 2014 года n 134-рз «о некоторых вопросах участия граждан в охране общественного порядка на территории республики коми».

8.17.2. Порядок предоставления единовременной денежной выплаты членам семьи народного дружинника, а также лицам, находившимся на иждивении народного дружинника, в случае гибели (смерти) народного дружинника, наступившей вследствие причинения ему увечья (ранения, травмы, контузии) в период участия в проводимых органами внутренних дел (полицией) или иными правоохранительными органами мероприятиях по охране общественного порядка, устанавливается в приложении 3 к Закону Республики Коми от 10 ноября 2014 года n 134-рз «о некоторых вопросах участия граждан в охране общественного порядка на территории республики коми».

8.17.3. Финансирование расходов, связанных с предоставлением единовременных денежных выплат, указанных в настоящей статье, и их доставкой, осуществляется за счет средств республиканского бюджета Республики Коми на соответствующий финансовый год (при их наличии).

**9. Гарантии прав выборных профсоюзных органов**

**и их работников**

9.1. Работодатель соблюдает права выборных профсоюзных органов, всемерно содействует их деятельности в соответствии с гл. 58 ТК РФ и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи.

9.3. Работодатель бесплатно и своевременно перечисляет на счета профкома профсоюза членские профсоюзные взносы путем удержания из заработной платы через бухгалтерию на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

**10. Ответственность сторон социального партнерства**

10.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством и (или) их Уставами несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по коллективному договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением коллективного договора. Должностные лица, представляющие работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения заключенного коллективного договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств коллективного договора.

10.2. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по коллективному договору или невыполнение совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

10.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

10.4. Сторона, допустившая нарушение условий коллективного договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

10.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных, непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение коллективного договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

*(лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами - ст. 419 ТК РФ).*

**11. Заключительные положения**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

11.2. Контроль за выполнением положений коллективного договора осуществляется с периодичностью не реже, чем один раз в шесть месяцев.

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

11.4. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

11.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.