**Негосударственное образовательное частное учреждение «Автошкола – Мастер-класс»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ  ДОГОВОР**

**на  2015 – 2018 гг.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1.         Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в профессиональной образовательной организации «Автошкола-Мастер-класс» (в дальнейшем образовательное учреждение).

1.2.  Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, в дальнейшем - «ТК РФ», Законом Российской Федерации «Об образовании», иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Образовательного 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3.  Сторонами коллективного договора являются:

-   Работники Образовательного учреждения;

-   Работодатель в лице его представителя - директора Образовательного учреждения.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Образовательного учреждения.

1.4.  Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) дней после его подписания.

1.5.   Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Образовательного учреждения или расторжения трудового договора с директором Образовательного учреждения.

1.6.   При реорганизации Образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7.   При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13.   Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые утверждает работодатель:

-    Правила внутреннего трудового распорядка Образовательного учреждения;

-    Соглашение по охране труда;

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

-   Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

-   Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

-   Положение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам;

-   Положение о надбавках, доплатах и других выплатах стимулирующего характера работникам Образовательного учреждения;

-   Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;

-   Положение о проведении административно-общественного контроля над состоянием охраны труда;

-  Положение о Комиссии по охране труда;

-  другие локальные нормативные акты.

1.14.      Стороны определяют следующие формы управления Образовательным учреждением непосредственно работниками через педагогический совет :

-   обсуждение проектов локальных нормативных актов общим собранием работников Образовательного учреждения;

-     консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

-     согласование Профсоюзом локальных нормативных актов и иных документов, обеспечивающих защиту интересов работников;

-   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 Образовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1.  Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. В трудовом договоре оговариваются сведения и обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ в том числе объём учебной нагрузки. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме согласно ст. 57 ТК РФ.

2.3. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора с работниками (без изменения их трудовой функции) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.д.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца согласно ст. ст. 74,162 ТК РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.4.Объём ученой 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.

При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых учреждение является основным местом работы.

2.5. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев:

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

-  временного увеличения объёма 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);

-  простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё 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 др.);

восстановления на работу преподавателя, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или по окончании этого отпуска.

В указанных в данном абзаце случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласия работника не требуется.

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

2.7.Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной деятельности, устанавливается руководителем учреждения.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

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

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

2.10.Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами согласно ст. 77 ТК РФ.

2.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Образовательном учреждении.

2.12.Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в Образовательном учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст. 85-90 ТК РФ).

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

3.1. Работодатель обязуется уведомлять трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца - согласно ст. 82 ТК РФ.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Стороны договорились о том, что

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

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

-   одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

-   родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

3.2.2. Не допускается увольнение по п. 2, ч.1, ст.81 ТК РФ одновременно двух работников из одной семьи.

3.2.3.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников согласно ст. ст. 178,180 ТК РФ а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время, работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Образовательного учреждения согласно ст. 91 ТК РФ графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учётом мнения Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Образовательного учреждения.

4.1.2.Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего дня - не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом объёмов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Образовательного учреждения.

4.1.3.    Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.4.  Преподаватели работают в соответствии с расписанием уроков. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя.

4.1.5.Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника согласно ст. 113 ТК РФ и оплачивается не менее чем в двойном размере оклада.

4.1.7. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия.

4.1.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению администрации учреждения с письменного согласия работника на условиях, оговорённых дополнительным договором между Работодателем и работником согласно ст. 54 Закона РФ «Об образовании».

4.2. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за две недели до его начала.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок, определяется работодателем с учетом пожеланий работника. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части производится по соглашению между работником и работодателем (ст. 124, 125 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск ст. 334 ТК РФ.

При наличии финансовой возможности Образовательного учреждения, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией согласно ст. 126 ТК РФ.

4.3.      Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда; ненормированным рабочим днём; особый характер работы в пределах от 3 до 12 календарных дней, в соответствии со ст. ст. 116-119 ТК РФ.

Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.3.2.     Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Очерёдность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счёт внебюджетных средств и другие вопросы определяются Уставом учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. (Ст.334 ТК РФ; ст. 5 5 закона РФ «Об образовании»; Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (Приказ Министерства образования РФ от 07.12.2000г. №3570).

4.3.3.    Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3.4.    Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается также Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут согласно ст. 108 ТК РФ.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1.  Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на договорной основе.

5.1.2.Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических Работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.1.3.Оплата труда работников учреждения, не относящихся к педагогическому составу, производится применительно к условиям оплаты труда, установленных для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

5.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц.

Днями выплаты заработной платы являются 2 и 16 числа текущего месяца.

5.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

-  оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;

-  доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

-    доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

5.1.6. Изменения разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится по согласованию с Профсоюзом:

-  при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

-  при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

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

-   при присвоении почётного звания - со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и  (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном 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.

5.1.7.  На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в этом же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.1.8.Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся в группе компенсируется преподавателю, (мастеру производственного обучения) установлением доплаты в соответствии с локальными актами по оплате труда учреждения.

5.2. Работодатель обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренным ст.ст.142, 234 ТК РФ в размере 100% суммы не полученного заработка.

5.2.1.При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты очередного отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случаях приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов, определённых локальными актами по оплате труда Образовательного учреждения.

5.2.2. Производить работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения коллективного договора, отраслевого тарифного соглашения по вине работодателя или органов власти компенсационную выплату в размере не менее среднемесячного заработка (определённом дополнительным соглашением с профсоюзом (ст.414 ТК РФ)).

5.2.3. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

5.2.4.Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

5.2.5. Ежемесячно, не позднее чем за один день до выдачи заработной платы по окончательному расчету, информировать работников о составляющих заработной платы - выдавать работникам расчетные листки. Расшифровка видов оплат и удержаний из заработной платы осуществляется в соответствии с Положением, принятом в Общеобразовательном учреждении.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

6.1.Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

6.1.2.Работодатель с учётом мнения Профсоюза согласно ст. 196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1.Предоставлять возможность для повышения квалификации педагогическим работникам не реже чем один раз в пять лет.

6.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.2.3.Осуществлять финансирование данных мероприятий за счёт внебюджетных средств при наличии свободных денежных средств и за счёт отчислений от фонда оплаты труда.

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

6.2.4.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-176 ТКРФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173- 176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т. д.).

6.2.5.   Организовать проведение аттестации руководителей общеобразовательного учреждения в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам установить работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.

7.1.  Работодатель обязуется:

7.1.1.Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников согласно ст. 219 ТК РФ.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2.  Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда, средства в размере не менее 0,1 % от фонда оплаты труда.

7.1.3. Провести в учреждении специальную оценку рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

7.1.4. В состав аттестационной комиссии для проведения сертификации рабочих мест включение представителя трудового коллектива обязательно.

Обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников.

7.1.5.Проводить инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определённые государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.1.6.Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

7.1.7. Организовать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также, правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Обеспечить приобретение и выдачу за счёт средств учреждения специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.8.  Не привлекать работников даже с их согласия к работам, требующим предварительного медицинского заключения, специального обучения и аттестации, а также к работам, прием на которые ограничен возрастом или полом.

7.1.9. Обеспечить обязательное социальное страхование работников и социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.10. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

7.1.11.Обеспечить обязательное медицинское страхование работников для которых данное учреждение является основным местом работы.

7.1.12. Создать в учреждении комиссии по охране труда, включив в них на паритетной основе представителей трудового коллектива.

7.1.13. За невыполнение требований по охране труда, окружающей среды и пожарной безопасности, а также соответствующих подзаконных актов и условий коллективного договора, привлекать должностных лиц и работников к ответственности, в соответствии с действующим законодательством.

7.1.14.  Для оказания первой медицинской помощи в каждом подразделении учреждения иметь укомплектованные медицинские аптечки, пополняемые по мере расходования.

7.1.15.Создавать в каждом структурном подразделении, в каждом помещении и на каждом рабочем месте безопасные условия труда и обеспечить пожарную безопасность в соответствии с действующими в РФ законами, правилами и нормативными документами.

7.1.16. Обеспечить во всех структурных подразделениях учреждения питьевой режим согласно нормам и требованиям САНПиН.

7.1.17. Содержать санитарно-бытовые помещения в соответствии с действующими нормами.

7.1.18.Обеспечивать информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

7.1.20. На время приостановления работ органами государственного, ведомственного надзора и контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, за ними сохраняются место работы (должность) и средний заработок. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности с оплатой, не ниже среднего заработка. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья, оплачивается Работодателем в соответствии с ТК РФ.

7.1.21. На основании действующих нормативных документов производить бесплатно периодические медосмотры работников, занятых на вредных и связанных с повышенной опасностью работах опасностью и

ежегодно, лицам моложе 21 года. При уклонении работников от прохождения медицинских осмотров или невыполнении ими рекомендаций по результатам  проведенных обследований, Работодатель не должен допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей на основании установленного в учреждении «Порядка прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников».

7.1.22. Ежегодно до 1 ноября издавать приказ и разрабатывать план подготовки Образовательного учреждения к работе в осенне-зимний период и осуществлять контроль его выполнения.

8. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО  ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1.Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

8.1.2. Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению  Коллективного договора и его Положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Образовательного  учреждения в конце календарного года.

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

8.1.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность  в порядке, предусмотренном законодательством  согласно ст. 55 ТК РФ.

8.1.4.Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

8.1.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора  будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

8.1.6. Внесение изменений и дополнений производится в порядке,    установленном  ТК РФ.

**Подписи сторон:**

От Работодателя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

От Работников: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_