**I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 16\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование общеобразовательной организации)

(далее – образовательная организация)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

*Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);*

*Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;*

*Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;*

*Закон Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;*

*Закон Пермской области от 11.10.2004 г. №1622-329 «О социальном партнерстве в Пермском крае»;*

*Соглашение между Министерством образования и науки Пермского края и Профсоюзной территориальной краевой организацией образования и науки РФ №84 от 14.01.2014г.;*

*Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;*

*Решение Трехсторонней комиссии Пермского края;*

*Соглашение «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников образования города Березники на 2015-2017 годы».*

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее - организация) 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 трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

* работники организации в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профсоюз) в лице председателя первичной профсоюзной организации Юговой Ольги Николаевны;

 (Ф.И.О.)

* работодатель в лице его представителя — директора образовательной организации Грошевой Елены Сергеевны (далее - руководитель).

 (Ф.И.О.)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 7 дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора *(ст. 68 ТК РФ)*.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением *(Приложение № 3)* к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. включительно.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профсоюз:

— учет мнения профсоюза;

— 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 организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— другие формы.

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

1.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются *Приложения* к нему, указанные в тексте.

**II. 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 организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением, *правилами внутреннего трудового распорядка* и настоящим коллективным договором.

 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, а также работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные *ст. 57 ТК РФ*, в т. ч. условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации.

2.5. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных *ст. 59 ТК РФ.*

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем ежегодно в соответствии с комплектованием на очередной учебный год, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации, согласно утвержденному штатному расписанию, тарификационному списку, согласованными с Учредителем, и с учетом мнения профсоюза. Верхний предел учебной нагрузки определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти *(ч.3, ст. 333 ТК РФ).*

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации с учетом мнения профсоюза. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск 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 письменной форме.

2.7. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации 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.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. 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.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, согласно тарификации на начало учебного года, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) *(ст. 333 ТК РФ);*

— 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.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора согласно *ст. 57 ТК РФ* 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 организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) *(ст. 74 ТК РФ)*.

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора согласно *ст. 57 ТК РФ* допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора согласно *ст. 57 ТК РФ* работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца *(ст. 74, 162 ТК РФ).*

2.12.Оформлять изменения условий трудового договора согласно *ст. 57 ТК РФ* путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных *частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.*

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

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами *(ст. 77 ТК РФ)*.

2.15. В соответствии со *статьей 80 ТК РФ* работник имеет право расторгнуть трудовой договор с работодателем по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

По соглашению сторон, с учетом интересов как работника, так и работодателя, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. С учетом мнения профсоюза определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников по их желанию на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года *(подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).*

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

3.4. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с *Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 (ред. от 22.10.2014) «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации»*

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию предусмотренные *(ст. 173—177, 187, 196-197 ТК РФ).*

3.6. Участвовать в проведении аттестации в соответствии с [*Положение*](http://school16-5959.narod.ru/dok-ti/polozhenie_ob_attestacii_uchitelej.pdf)*м  о порядке аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности* и[*Положение*](http://school16-5959.narod.ru/dok-ti/polozhenie_ob_attestacii_uchitelej.pdf)*м  о порядке аттестации заместителей директора в целях подтверждения соответствия занимаемой должности*.

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

 3.7. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории:

- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в *Приложении № 1*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- 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.

 3.8. Продлять сроки действия квалификационных категорий педагогических работников, непосредственно не связанных с порядком аттестации на срок до одного года *(п. 4.6.7. Соглашения «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников образования города Березники на 2015-2017 годы»)* в исключительных случаях:

- временная нетрудоспособность;

- нахождение в отпуске по беременности и родам;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;

- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии *с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;*

- возобновлением педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации в течение одного года;

- возобновление педагогической работы после выхода на пенсию в течение одного года.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала *(ст. 82 ТК РФ).*

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по *пунктам. 1 и 2 статьи 81 ТК РФ*, предоставлять по письменному заявлению, не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы в удобное для работника и работодателя время с сохранением среднего заработка.

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

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных *в части 2 статьи 179 ТК РФ* при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

 - предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

 - проработавшие в организации свыше 10 лет;

 - одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

 - одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

 - родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

 - награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

 - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4.5.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи (супругов) в течение одного года.

**V. Рабочее время и время отдыха.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы *(часть 6 статья 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»)* педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

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

— по соглашению между работником и работодателем;

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

5.6. Составление расписания уроков в общеобразовательной организации осуществляется с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных *ст. 113 ТК РФ* по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном *ст. 153 ТК РФ*. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, который оплате не подлежит.

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

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профсоюзом.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Соглашением между работником и работодателем может быть предусмотрено разделение отпуска на части. При этом одна часть отпуска должна быть не менее 28 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев *(статья 122 ТК РФ).*

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

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных *ст. 124—125 ТК РФ.*

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Вне графика предоставляется очередной отпуск работникам в связи с получением путевки на лечение.

5.14. В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со *ст. 119 ТК РФ (Приложение № 2).*

# 5.15. В соответствии с *письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 28.06.1995 № 49-М «О продолжительности отпусков работников, имеющих право на дополнительные отпуска»,* дополнительные оплачиваемые отпуска до 14 календарных дней предоставляются учебно-вспомогательному персоналу, согласно штатному расписанию, в пределах фонда оплата труда и на усмотрение работодателя.

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

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

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении *(статья 121 ТК РФ);*

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца *(п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169 (ред. от 20.04.2010 г.)).*

5.17. Стороны договорились о предоставлении работникам дополнительного оплачиваемого отпуска в пределах фонда оплата труда образовательной организации в связи:

- со смертью близких родственников (родители, дети, супруги);

- со своей свадьбой;

- с рождением ребенка (отцу);

- родителям для провода сыновей в армию;

- родителям первоклассников - 1 сентября;

- переезда на новое место жительства.

Отпуск предоставляется в размере одного дня в течение календарного года на одного работника.

Если работник в момент совершения события, указанного в пункте 5.17. настоящего коллективного договора, находится в отпуске, временно нетрудоспособен или отсутствует на работе по другим причинам, то дополнительный отпуск не предоставляется и на другой период не переносится.

5.18. Стороны договорились о предоставлении работникам дополнительного оплачиваемого отпуска за работу без больничного листа в течение учебного года продолжительностью 3 календарных дня.

5.19. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска, в пределах фонда оплата труда образовательной организации, за работу в профсоюзе:

- председателю и членам выборного органа первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня;

- работникам, состоящим в первичной профсоюзной организации - 1 календарный день.

5.20. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- в случае регистрации брака работника - 4 календарных дня;

- в случае бракосочетания детей работников – 1 календарный день;

- на похороны близких родственников - 4 календарных дня;

- для ликвидации аварии в доме - 1 календарный день;

- лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со *ст. 263 ТК РФ.*

5.21. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования *(подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).*

5.22. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником *(ст. 111 ТК РФ).*

5.23. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с учащимися (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

Для других работников в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и включается в рабочее время.

5.24. Дежурство педагогических работников по организации должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.25. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 15 минут до начала занятий.

**VI. Оплата и нормирование труда.**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, *Положением о системе оплаты труда работников образовательной организации*, а также локальными нормативными актами образовательной организации. Выплаты доплат и надбавок производятся в соответствии с утвержденным с учетом мнения представительного органа образовательной организации, *Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам* и в пределах средств, выделенных на оплату труда.

Работодатель производит доплаты с учетом мнения профсоюза в размере 10% тарифной ставки из стимулирующего фонда оплаты труда за вторую отраслевую награду.

При присвоении впервые высшей и первой квалификационной категории производит единовременную выплату из стимулирующего фонда оплаты труда в размере 50% тарифной ставки работника.

6.2. Оплата труда библиотекаря образовательной организации производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям — по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам на специальные карточные счета банковских карт не реже чем каждые полмесяца.

Выплата заработной платы работникам производится 10 числа месяца (включительно), следующего за расчетным, соответственно авансирование осуществляется 25 числа текущего месяца (включительно).

Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата отпускных, то работодатель, по письменному заявлению работника, обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Работодатель работнику предоставляет расчетный листок по заработной плате, с расшифровкой начислений и удержаний:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.4. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата согласно *Положению о системе оплаты труда работников образовательной организации* и *Положению о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам,* в пределах средств, выделенных на оплату труда.

6.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.7. Работа педагогических работников в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирование Центрального банка РФ *(ст. 236 ТК РФ)* за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.8.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном *ст. 142 ТК РФ*, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.11. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.12. Гарантировать учителям начальных классов, необеспеченных учебной нагрузкой на ставку, оплату на полную ставку.

**VII Гарантии и компенсации.**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство). Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Обеспечивает работникам бесплатное пользование библиотечными фондами и информационными ресурсами, информационно-телекоммуникационными сетями и другими материальными средствами, организациями культуры в образовательных целях.

7.3. Организует в образовательной организации общественное питание (столовая, буфет).

7.4. В соответствии с *Законом РФ от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»* своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством.

**VIII. Охрана труда и здоровья.**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников *(ст. 219 ТК РФ).*

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

8.3. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

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

8.7. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с *Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г.*

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации 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).*

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет *(ст. 227-230 ТК РФ).*

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

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюза *(ст. 212 ТК РФ).*

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

8.13. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза *(ст. 218 ТК РФ).*

8.14. Осуществлять совместно с представителями профсоюза контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению *(ст. 370 ТК РФ).*

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка *(ст. 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.)*

8.17. Оборудовать комнату для отдыха работников образовательной организации.

8.18. Профсоюз содействует организации и проведению работы по оздоровлению работников первичной профсоюзной организации и их детей.

8.19. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.19.1.Администрацияобеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения;

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

-доводит схемы и инструкции по эвакуации до учащихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации;

- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

-организует и проводит в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;

-обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;

- осуществляет систематические осмотры пришкольной территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям образовательной организации);

- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в образовательной организации (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.19.2. Профсоюз:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников к действиям при возникновении пожара;

-организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;

-осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

**IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

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

9.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем *(статьи 30 и 31 ТК РФ)*, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% *(часть 6 статьи 377 ТК РФ).*

9.3. В целях создания в образовательной организации условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, *Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором *(глава 58 ТК РФ);*

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав *(статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);*

9.3.4. Безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Предоставлять первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного первичной профсоюзной организации;

9.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны *(статья 377 ТК);*

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

9.3.9. Привлекать представителей первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.3.10. Производить оплату труда работнику организации - председателю первичной профсоюзной организации в размере, определенном Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательной организации.

9.3.11. Члены профсоюза включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, по аттестации на соответствие занимаемой должности, по распределению стимулирующих выплат, по специальной оценки условий труда, по охране труда, и других.

9.4. Взаимодействие работодателя с первичной профсоюзной организацией осуществляется посредством учета мотивированного мнения профсоюза в порядке, установленном *статьями 372 и 373 ТК РФ;*

9.5. С учетом мнения профсоюза производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации *(статья 144 ТК РФ);*

* принятие правил внутреннего трудового распорядка *(статья 190 ТК РФ);*
* составление графиков сменности *(статья 103 ТК РФ);*
* установление сроков выплаты заработной платы работникам *(статья 136 ТК РФ);*
* привлечение к сверхурочным работам *(статья 99 ТК РФ);*
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни *(статья 113 ТК РФ);*
* установление очередности предоставления отпусков *(статья 123 ТК РФ);*
* принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям *(статья 100 ТК РФ);*
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены *(статья 180 ТК РФ);*
* определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей *(статья 196 ТК РФ);*
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда *(статья 22 ТК РФ);*
* формирование аттестационной комиссии на соответствие занимаемой должности в образовательной организации *(статья 82 ТК РФ);*
* формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
* изменение условий труда *(статья 74 ТК РФ).*

9.6. С учетом мотивированного мнения профсоюза производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

* сокращение численности или штата работников организации *(статьи 81, 82, 373 ТК РФ);*
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации *(статьи 81, 82, 373 ТК РФ);*

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание *(статьи 81, 82, 373 ТК РФ);*

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность *(пункт 1 статьи 336 ТК РФ);*

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы *(пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);*

* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание *(пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);*

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося *(пункт 2 статьи 336 ТК РФ).*

9.7. По согласованию с профсоюзом производится:

* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем *(статья 101 ТК РФ);*
* представление к присвоению почетных званий *(статья 191 ТК РФ);*
* представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами *(статья 191 ТК РФ);*
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда *(статья 147 ТК РФ);*
* распределение учебной нагрузки *(статья 100 ТК РФ);*
* утверждение расписания занятий *(статья 100 ТК РФ);*
* установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера *(статьи 135, 144 ТК РФ);*
* распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы *(статьи 135, 144 ТК РФ).*

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюза определен в *Приложении № 3* к настоящему коллективному договору.

9.8. С предварительного согласия профсоюза производится:

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюза *(статьи 192, 193 ТК РФ);*
* временный перевод работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных *частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;*

- увольнение по инициативе работодателя члена профсоюза, участвующего в разрешении коллективного трудового спора *(часть 2 статьи 405 ТК РФ).*

9.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям *(статьи 374, 376 ТК РФ):*

* сокращение численности или штата работников организации *(пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);*
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации *(пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).*

9.10. Члены профсоюза освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(части 3 статьи 374 ТК РФ).*

9.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в профсоюз с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

9.12. Члены профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюза подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы *(часть 3 статьи 39 ТК РФ).*

9.13. Члены профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально-значимые акции. Данный эффективный социальный опыт вправе представлять в аттестационных документах на первую и высшую квалификационные категории.

9.14. Работодатель бесплатно предоставляет возможность размещения информации профсоюза на сайте образовательной организации в информационно-коммуникационной сети Интернет.

9.15. Работодатель включает профсоюз в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

**Х. Обязательства первичной профсоюзной организации.**

10. Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы по письменному заявлению.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников *(ст. 86 ТК РФ).*

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения *(ст. 195 ТК РФ).*

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

10.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников организации, членов профсоюза и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Вести учет нуждающихся членов профсоюза в санаторно-курортном лечении.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации на соответствие занимаемой должности, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных *Положением о распределении профсоюзного фонда (Приложение № 4).*

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для членов профсоюза и их семей.

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

10.16. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

**ХI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон.**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством *(ст. 55 ТК РФ).*

11.5. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.6. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**От работодателя: От работников:**

Директор Председатель первичной

общеобразовательной профсоюзной организации

организации общеобразовательной

 организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.С. Грошева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Н. Югова

 (подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

М.П.

*Приложение № 1*

к коллективному договору

Утверждено

на общем собрании работников

Протокол № 3

от «10» февраля 2016 г.

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с *Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276,* при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

| Должность, по которойустановлена квалификационнаякатегория | Должность, по которой рекомендуетсяпри оплате труда устанавливатьквалификационную категорию,установленную по должности, указаннойв графе 1. |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель;воспитатель | Воспитатель, старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки |
| Руководитель физвоспитания | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре |
| Мастер производственного обучения | Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог,учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья |
| Учитель музыки общеобразовательногоучреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующую образовательную программу среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель;тренер-преподаватель | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре  |
| Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре | Старший тренер-преподаватель;тренер-преподаватель |
| Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу |
| Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу | Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования |

**От работодателя: От работников:**

Директор общеобразовательной Председатель первичной профсоюзной

организации организации общеобразовательной организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.С. Грошева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Н. Югова

 (подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

М.П.

##### *Приложение № 2*

к коллективному договору

Утверждено

на общем собрании работников

Протокол № 3

от «10» февраля 2016 г.

###### Перечень

должностей работников МАОУ СОШ № 16

с ненормированным рабочим днем

(на основании ст. 101, 119 ТК РФ,

инструктивного письма Министерства образования РФ

№ 49 от 28.06.1995 г. «О продолжительности отпусков работников, имеющих право на дополнительный отпуск»,

Постановления ВС РСФСР от 19.04.1991 г. № 1029-1

«О порядке введения в действие закона РСФСР

«О повышении социальных гарантий для трудящихся»)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Дополнительные дни к очередному отпуску |
| Руководитель | 3 |
| Заместители руководителя  | 3 |
| Учитель | 3 |
| Социальный педагог | 3 |
| Педагог-психолог | 3 |
| Учитель-логопед | 3 |

**От работодателя: От работников:**

Директор Председатель первичной

общеобразовательной профсоюзной организации

организации общеобразовательной

 организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.С. Грошева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Н. Югова

 (подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

М.П.

##### *Приложение № 3*

к коллективному договору

Утверждено

на общем собрании работников

Протокол № 3

от «10» февраля 2016 г.

###### Перечень

###### локальных нормативных актов МАОУ СОШ № 16,

содержащих нормы трудового права и

принимаемых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

# Коллективный договор

# [Правила внутреннего трудового распорядка](http://school16-5959.narod.ru/dok-ti/pravila.pdf)

### [Кодекс профессиональной этики педагога](http://school16-5959.narod.ru/dok-ti/kodeks.pdf)

1. [Положение](http://school16-5959.narod.ru/polozhenie_o_komiissii_po_sporam.pdf) о комиссии по регулированию споров между участниками образовательных отношений
2. [Положение](http://school16-5959.narod.ru/dok-ti/polozhenie_ob_attestacii_uchitelej.pdf)  о порядке аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности
3. [Положение](http://school16-5959.narod.ru/dok-ti/polozhenie_ob_attestacii_uchitelej.pdf)  о порядке аттестации заместителей директора в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
4. Положение о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических и руководящих работников
5. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам
6. Положение о системе оплаты труда работников
7. Положение о нормировании труда
8. Положение о работе с персональными данными
9. Положение о дежурстве
10. Положение о порядке действий учителей и классных руководителей при изменении в расписании и замещении уроков
11. Положение о посещении учебных занятий участниками образовательного процесса
12. Положение о методическом дне
13. Положение о методическом объединении
14. [Положение](http://school16-5959.narod.ru/dok-ti/propusk.pdf) об организации пропускного режима
15. [Положение](http://school16-5959.narod.ru/polozhenie_o_shk-sajte.pdf) о школьном сайте
16. Соглашение по проведению мероприятий по охране труда

**От работодателя: От работников:**

Директор Председатель первичной

общеобразовательной профсоюзной организации

организации общеобразовательной

 организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.С. Грошева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Н. Югова

 (подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

М.П.

##### *Приложение № 4*

к коллективному договору

Утверждено

на общем собрании работников

Протокол № 3

от «10» февраля 2016 г.

**Положение**

**о распределении профсоюзного фонда**

1. Профсоюзный фонд распределяется профсоюзным комитетом на заседании профсоюза. Социальная поддержка, осуществляемая за счёт средств профсоюзного бюджета, распределяется только на членов профсоюза.
2. Профсоюзный фонд распределяется на:
	1. Материальную помощь 500-1000 рублей (по заявлению)
	2. Юбилеи (выходящих на пенсию) 50, 55, 60, 65 лет – 2000 рублей
	3. Свадьба и рождение ребёнка – 1000 рублей
	4. Похороны близких родственников – 1000 рублей
	5. На культурно-массовые мероприятия (по смете)
	6. В случае временной нетрудоспособности выделение материальной помощи на приобретение лекарств – 500 рублей (лечение в стационаре).

**От работодателя: От работников:**

Директор Председатель первичной

общеобразовательной профсоюзной организации

организации общеобразовательной

 организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.С. Грошева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Н. Югова

 (подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

М.П.

##### *Приложение № 5*

к коллективному договору

Утверждено

на общем собрании работников

Протокол № 3

от «10» февраля 2016 г.

###### Перечень

профессий и должностей работников МАОУ СОШ № 16, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами

| №п/п | Профессия илидолжность | Наименование средств индивидуальной защиты | Нормы выдачи на год (единицы, комплекты) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях | Халат хлопчатобумажныйФартук прорезиненный с нагрудникомПерчатки резиновыеОчки защитные | До износаДежурныйДежурныеДо износа |
| 2 | Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физики | Перчатки диэлектрическиеУказатель напряженияИнструмент с изолирующими ручкамиКоврик диэлектрический | ДежурныеДежурныйДежурныйДежурный |
| 3 | Библиотекарь | Халат хлопчатобумажный | До износа |
| 4 | Уборщик производственных и служебных помещений | Халат хлопчатобумажныйПерчатки резиновыеПри мытье полов и мест общего пользования дополнительно | До износа6 пар2 пары |
| 5 | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | До износа |
| 6 | Дворник | Костюм хлопчатобумажныйФартук хлопчатобумажный с нагрудникомРукавицы комбинированныеЗимой дополнительно:куртка на утепляющей прокладкеваленки,галоши на валенкиВ остальное время года дополнительно:Плащ непромокаемый | 116 пар1 на 2,51 пара на 31 пара на 21 на 3 |
| 7 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. | Костюм хлобчатобумажный или из смешанных тканейСапоги резиновые (ботинки)Рукавицы брезентовые и перчатки с полимерным покрытиемНа наружных работах зимой дополнительно:Куртка на утепляющей прокладкеБрюки на утепляющей прокладкеВаленки или сапоги кожаные утепленныеРеспиратор | 11 пара4 парыДо износаДо износаДо износаДо износа |
| 8 | Сторож | Куртка на утепляющей прокладкеВаленкиКостюм в/л | Дежурная Дежурные 1 |

**От работодателя: От работников:**

Директор общеобразовательной Председатель первичной профсоюзной

организации организации общеобразовательной организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.С. Грошева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Н. Югова

 (подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

М.П.

