**Коллективный договор**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Екатериновская начальная общеобразовательная школа»**

**На 2023-2026г**

**От работодателя: От работников:**

**Директор председатель профсоюзной общеобразовательного учреждения организации общеобразовательного Л.В.Харитонова учреждения М.В.Харитонова**

**М.П. М.П.**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и ра­ботниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые от­ношения в **Муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Екатериновская начальная общеобразовательная школа»**

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ от 30.06.06 г. № 90-ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы 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, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя — профсоюзного комитета МБОУ «Екатериновская НОШ» председателя профкома -

Харитоновой М.В.. и работодатель в лице его представителя — директора школы

Харитоновой Л..В.

1.4. . Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение **10** дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного дого­вора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

1.10.В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вно­сить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в по­рядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторо­нами.

1.15.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудово­го права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по предварительному согласованию) профкома:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об оплате труда работников;

3) соглашение по охране труда;

4) Положение о распределении стимулирующей части фонда заработной платы работников;

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

6) другие локальные нормативные акты.

1.16.Стороны определяют следующие формы управления учреждением не­посредственно работниками через профком - учет мнения (по согласованию):

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных норма­тивных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллек­тивном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении пред­ложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

1.17. Администрация школы признаёт профком полномочным представителем коллектива работников школы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении школой, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем согласно ст. 52,53, 384,396 ТК РФ.

1.18. Профком признаёт свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих целей и задач школы, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально – психологического климата. Профком представляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.

**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 учреждения и не могут ухуд­шать положение работников по сравнению с действующим трудовым законода­тельством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

-документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

-документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

-медицинское заключение об отсутствии противопока­заний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении, выдаваемое поликлиникой по месту жительства (Ст.69 и 213 ТК РФ).

- справку об отсутствии (наличии) судимости. (Ст. 351.1. ТК РФ)

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопреде­ленный срок.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сто­рон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работ­никам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном уч­реждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учеб­ному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных ука­занным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудо­вом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, веду­щих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается ру­ководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. 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 письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение 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.

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

2.7.Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной ра­боты в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образова­тельных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, предоставляется только в том случае, если учителя, для которых дан­ное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребен­ком до исполнения им возраста трёх лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокра­щения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразова­тельном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производствен­ной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (про­должительность выполнения работником без его согласия увеличенной учеб­ной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение ка­лендарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квали­фикации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в дру­гом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена заня­тий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

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

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

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

2.11.Работника,нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке , установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник , нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказался от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует , то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы(должности).В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом , иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода, либо отсутствии у работодателя соответствующей работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 первой статьи 77настоящего Кодекса.

Трудовой договор с руководителями организаций(филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами , нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, пр отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77т настоящего Кодекса .Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы, на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, трудовым договором.

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Поло­жением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то ра­ботодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в уч­реждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

2.14. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников ст. 85 – 90 ТК РФ.

**III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И**

**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3. Стороны пришли к оглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома, согласно ст. 196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, и, если работник направляется для повышение квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст.173-176 ТК РФ).

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные (ст.173-176 ТК РФ), также работникам, получающим второе профессиональное образования соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников, действующем на территории Псковской области и устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории.

3.3.6. Совместными усилиями готовить материалы на награждение работников, присвоение им почетных званий.

**IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4. Работодатель обязуется:

4.1.Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

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

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

**V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудо­вого распорядка учреждения (приложение **№ 1**), учебным распи­санием, годовым календарным учебным графиком, утверждённым работодателем с учетом мнения (по согласова­нию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструк­циями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установлен­ных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудово­го распорядка и Уставом.

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

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

- по соглашению между работником и работодателем.

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

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

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

5.7.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привле­чение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их пись­менного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

5.8.В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привле­кать работников к сверхурочным работам только с их письменного 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.

5.9.Предоставление учителям, имеющим детей-дошкольников, методического дня.

5.10.Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предус­мотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменно­му распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополни­тельной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к пе­дагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающе­го их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утвержда­ется приказом руководителя.

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

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

5.13.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется еже­годно в соответствии с графиком отпусков учреждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома 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, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согла­сия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1.Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

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

-участникам Великой Отечественной войны до 35 дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году

-работающим инвалидам до 60 дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

-для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;

-в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;

-в случае регистрации брака работника (детей работника) 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников 5 календарных дней;

5.14.2. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск

в следующих случаях:

-председателю первичной организации два календарных дня и членам профкома один календарный день;

-при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 календарных дня;

5.14.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каж­дые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.15. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

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

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

**VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законом

ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

От 16 ноября 2009 года №3224/741-lV-ОЗ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

Размеры и порядок распределения стимулирующих выплат определяются действующим Положением о распределении стимулирующей части фонда заработной платы, утверждённым приказом директора и согласовано с профкомом. Положение может быть изменено по мере необходимости.

6.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения профкома учреждения.

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

- оплату труда, исходя из минимальных окладов (ставок) заработной платы, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- выплаты по повышающим коэффициентам к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней, устанавливаемых на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ, рассчитываются на основе проведения дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных, а также работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которых не может быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативно-правовыми актами, настоящим коллективным договором;

- выплаты стимулирующего характера.

Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

6.4.Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетного финансирования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.5. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к минимальным окладам, ставкам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.6.Оплата труда библиотечных работников учреждения про­изводится применительно к ПКГ по соответствующим видам экономической деятельности.

6.7.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.8.Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда на 31.12.2010 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

6.10.Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

6.11.Изменение в оплате труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

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

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

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

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

6.13.Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.14.Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме:13 и 28 числа.

6.15.Работодатель обязуется:

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При предоставлении работнику отпуска оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника, а при его отсутствии в этот день на работе – не позже следующего дня после предъявления им требования о расчете.

6.15. Работодатель обязуется:

6.15.1. 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 трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирование Центрального банка РФ (ст.236 ТК РФ).

6.15.2. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения со своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.15.3. Оплата труда работников образовательных учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и или опасными и иными особыми условиями оплаты труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 %, утвержденными приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей, устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этим Перечнем. Уменьшение или отмена доплат производится при условии проведения работ по рационализации рабочих мест, улучшению условий труда работникам и только по результатам СОУТ мест.

6.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несёт руководитель учреждения.

6.17. Выплачивать педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

6.18. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в резуль­тате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

**VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

7.3. В соответствии с законом РФ от 01.04.96 г. № 7-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»:

-своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определённом законодательством;

-в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

-получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты страховых свидетельств и выдаёт работающим в ОУ застрахованным лицам;

-передаёт бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счёт.

7.4. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым Кодексом (гарантии при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

-сохранение средней заработной платы за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатических условий и др.);

-при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

-в некоторых случаях прекращения трудового договора;

-в связи с задержкой по вине работодателя трудовой книжки при увольнении работника;

-в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантии и компенсации соответствующие выплаты производятся за счет средств фонда оплаты труда. В указанных случаях освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

7.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно - правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для:

-прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

-подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца.

7.6.. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-работникам допущенных к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

-работникам слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

-работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной работы квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

7.7. Учителей начальных классов, не обеспеченных учебной нагрузкой на ставку (18 часов), с их согласия догружать до ставки другой учебно-воспитательной работой (кружковая работа, группа продленного дня, воспитатель интерната), в случаях предусмотренных постановлением \*Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

**VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8. Работодатель обязуется:

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

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Согла­шением по охране труда, средства.

8.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуще­ствлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать чле­нов профсоюза и комиссии по охране труда.

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

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

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

8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими сред­ствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работни­ками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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 (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.13.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

8.15.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников.

8.16. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходо­вании средств социального страхования на оплату пособий, больничных лис­тов, лечение и отдых.

8.17. Работодатель обязуется

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

**IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА.**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ- , охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения

профкома рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни, (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

**Х**. **ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА**

Профком обязуется:

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

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, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием 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. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников,- СОУТ, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ОУ.

**XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Ответственность сторон

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательства коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет

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

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

**XII Приложения к коллективному договору**

12.1. Правила внутреннего трудового распорядка.

12.2. Соглашение по охране труда.

12.3. Положение о распределении стимулирующей части фонда заработной платы педагогических работников.

12.4. Положение об оплате труда.

12.5. Положение по охране труда.

12.6. Перечень должностей и профессий имеющих право на дополнительный отпуск за вредные условия труда.

12.7. Перечень рабочих мест и профессий, получающих доплату за работу во вредных и тяжёлых условиях труда.

12.8. Нормы выдачи спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты для работников.

12.9. Протокол собрания трудового коллектива по вопросу утверждения коллективного договора.

12.10. Приказ Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г № 2075

«О продолжительности рабочего времени педагогических работников»