****

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и

работниками в лице их представителей и является правовым актом,

регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ Верх-Унинской ООШ.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах,

их правах и гарантиях деятельности»;

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации»;

- Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые

отношения в системе образования в Удмуртской Республике;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации (далее – работодатель); работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективногодоговора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после

его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования образовательной организации, реорганизации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем

образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении)

образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в

течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной 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 образовательной 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 (конференции) 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, не являющиеся приложением 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 коллективный договор вступает в силу с момента его

подписания сторонами и действует в течении трех лет.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на

срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

**II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ**

**ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

 **2. Стороны договорились, что:**

 2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы,

не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут

ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым

законодательством.

 2.2. Работодатель обязуется:

 2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в

двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора)

ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором,

уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, 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.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменнойформе, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического

допущения к работе.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные встатье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать

ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными

нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического

работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового

договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших

аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не

более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключениядополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой

частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. 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 вслучаях, 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 срежимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации вписьменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников

и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с

пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников –

также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым илитерриториальным соглашением.

2.2.8. Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации в

соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ 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.

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при

сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и

квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной

производительности и квалификации преимущественное право на оставление на

работе имеют работники:

─ работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;

─ работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными

знаками отличия и Почетными грамотами;

─ работники, применяющие инновационные методы работы;

─ работники, совмещающие работу с обучением, если обучение

(профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации)

обусловлено заключением дополнительного договора между работником и

работодателем, является условием трудового договора;

─ работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым

основаниям) осталось менее трех лет.

─ не освобожденные председатели первичныхпрофсоюзных организаций;

2.2.10. 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.

2.2.11. Направлять педагогических работников 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).

2.2.12. 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.

2.2.13. При направлении работников в служебные командировки норма

суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в

размерах, установленных нормативно-правовыми актами отдела образования Администрации МО «Юкаменский район.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим

работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ,

в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование

соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное

обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки,

повышения квалификации или дополнительного профессионального образования

по программам повышения квалификации и программам профессиональной

переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры

образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа

первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания

его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности

вследствие недостаточной квалификации 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 (часть 3

статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется

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.

**III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**3. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также

соглашений режим рабочего времени и времени 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.

3.2. 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.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в

сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если

меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной

продолжительности еженедельной работы (40 часов) .

3.4. 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.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год

устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с

выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с

предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до

начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов , определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. 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 работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 15 минут до начала учебных занятий и не позднее 15 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

3.12. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности

учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.17. Привлечение работников организации к выполнению дополнительной

работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым

договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с

письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей

60, 97 и 99 ТК РФ.

3.18. 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.

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.

3.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется

ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по

согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не

позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись, не

позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска

производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125

ТК РФ.

3.20. Работникам, занятых по результатам специальной оценки условий

труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается

право пользования льготами, согласно заключению СОУТ.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен

ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый

отпуск за ненормированный рабочий день и за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников устанавливаются доплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников МКОУ Верх-Унинской ООШ

3.21. При исчислении общей продолжительности ежегодного

оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с

ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной

нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и

работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени

отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за

две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за

неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

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);

3.23. Стороны договорились о предоставлении работникам

образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска при

наличии средств экономии фонда заработной платы образовательной организации

в следующих случаях:

- рождения ребенка – 2 календарных дня;

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня .

3.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска

производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.25 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются

работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и

работодателем.

3.26. Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2, ст. 128 ТК

РФ), работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,

работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,

одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу,

воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери,

устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной

платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть

присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно

полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год

не допускается. (ст. 263 ТК РФ ).

3.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет

непрерывной педагогической работы предоставляется 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).

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.28.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего

коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха

работников.

3.28.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант:

согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих

вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков

и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

**IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работнику 2 раза в месяц ─ 9 и 21 числа.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с

указанием:

─ 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.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим

законодательством и включает в себя:

─ ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение,

доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в

условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или)

опасных условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты

компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об

оплате труда работников образовательной организации;

─ доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с

образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей

педагогического работника;

─ выплаты стимулирующего характера

─ премиальные выплаты.

4.3. 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.

4.4. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым

договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

─ при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения

решения аттестационной комиссией;

─ при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в

образовательной организации (выслуга лет);

─ при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного

звания уполномоченным органом;

─ при получении образования или восстановления документа об

образовании - со дня предоставления соответствующего документа.

4.5. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в

образовательной организации в год окончания образовательной организации

высшего или профессионального образования, выплачиваются доплаты согласно Положения об оплате труда, а также установленным действующим законодательством.

4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки

условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками

(окладами), установленными для различных видов работ с нормальными

условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам,

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в

соответствии со статьей 147 ТК РФ .

4.7. Порядок определения видов, условий, размеров выплат

стимулирующего характера работникам, устанавливается локальным

нормативным правовым актом образовательной организации.

4.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование,

оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных

нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.9. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для

обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим,

климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем

педагогических и других работников образовательной организации, за ними

сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.10. Время приостановки работником работы в связи с проведением

капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в

размере двух третей средней заработной платы работника.

**V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

**5. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих

случаях:

─ при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

─ при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

─ при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

─ по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

─ при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

─ при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

─ при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК

РФ);

─ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное

страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в

порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые

взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд

медицинского страхования РФ.

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по инициативе

работника в связи с выходом на пенсию по возрасту при наличии средств фонда

экономии заработной платы в размере, устанавливаемом работодателем.

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия

квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с

учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

─ при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности

и родам, по уходу за ребенком;

─ при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком

до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона

«Об образовании в Российской Федерации»;

─ в случае истечения срока действия квалификационной категории,

установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных

организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного

года;

─ временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;

─ возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с

уходом на пенсию по любым основаниям;

─ при переходе в другую образовательную организацию в связи с

сокращением численности или штата работников или ликвидации

образовательной организации;

─ иных периодов, объективно препятствующих реализации права

работников на аттестацию.

5.2.5. Учитывать установленную квалификационную категорию по

должности учителя независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам,

учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по

которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы :

 учитель; воспитатель;

социальный педагог; педагог-организатор;

педагог дополнительного образования (при совпадении профиля

кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); преподаватель- организатор, ведущий занятия с обучающимися из курса

«Основы безопасности жизнедеятельности».

5.2.6. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую

должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии

совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся

квалификационной категории.

5.2.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о

предоставлении жилья нуждающимся работникам.

5.2.8. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка

при наличии средств фонда экономии заработной платы, размер которой

устанавливается работодателем.

**VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия

труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний,

заключается соглашение по охране труда

**6.1. Работодатель обязуется:**

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении

образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение

мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение

работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий

труда из всех источников финансирования на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов на

предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению

производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и

социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований

охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательнойорганизации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с

выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ поспециальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места

работы (должности) и среднего заработка.

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев напроизводстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

6.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для

осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением

соглашения по охране труда.

6.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза,

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.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности дляего жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по

охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой

опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя вразмере среднего заработка.

**6.3. Работники обязуются:**

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и

иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по

охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения

работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве,

инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу

и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские

осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств

работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной

защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя

либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о

любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном

случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего

здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого

профессионального заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае

возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью

работника, а также при необеспечении необходимыми средствами

индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

**VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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

7.2. 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).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной

профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым

кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами,

настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. 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;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и

настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. 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»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной

профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного

органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний,

собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения

информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. 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.

7.3.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной

организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда

оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной

профсоюзной организации осуществляется посредством:

─ учета мотивированного мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

─ согласования (письменного), при принятии решений руководителем

образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5.

настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной

профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации 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);

─ определение форм подготовки работников и дополнительного

профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и

специальностей (статья 196 ТК РФ);

─ формирование аттестационной комиссии 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).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации 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);

─ применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных

с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося,

воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзным

организации образовательной организации производятся:

─ распределение учебной нагрузки;

─ установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат

компенсационного и стимулирующего характера;

─ распределение премиальных выплат и использование фонда экономии

заработной платы;

─ утверждение должностных обязанностей работников;

─ утверждение графиков отпусков;

─ принятие положений о дополнительных отпусках;

─ изменение условий труда работников.

7.8. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным

с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового

договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема

учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена

установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных

выплат и др.) членов выборного профсоюзного органа в период осуществления

своих полномочий допускается помимо соблюдения общего

порядка увольнения с предварительного согласия выборного профсоюзного

органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей)

профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного

органа.

7.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации

включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации,

аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране

труда, социальному страхованию, распределению стимулирующей части оплаты

труда.

**VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ**

**ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по

социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской

Федерации 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 выборный

орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и

перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет

первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его

представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения

трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том

числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации

работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной

организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в

комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью

предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации

педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях

подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной

организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в

состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности

выборных профсоюзных органов.

8.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-

массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной

организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к

наградам работников образовательной организации.

**IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по

реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно

отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания

коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган)

для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам

образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях

обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного

договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего

запроса.

