

**I. Общие положения**

# Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательным учреждением «Непотяговская основная школа», (далее МКОУ «Непотяговская ОШ»).

# Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), 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, отраслевым соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

# Сторонами коллективного договора являются: с одной стороны **-** работники учреждения МКОУ «Непотяговская ОШ» в лице председателя профсоюзного комитета (далее профком), Лопатиной Галины Евгеньевны, с другой стороны **-** работодатель в лице директора МКОУ «Непотяговская ОШ», действующей на основании Устава.

# 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 МКОУ «Непотяговская ОШ».

# Текст коллективного договора, изменения и дополнения к нему должны быть доведены работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.9. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. 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.

1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.14. Дополнения и изменения настоящего Коллективного договора рассматриваются комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и подписываются работодателем и председателем профкома (ст. 44 ТК РФ).

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. Пересмотр обязательств сторон настоящего договора возможен только по обоюдному согласию сторон и не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, предусмотренных ранее действовавшими обязательствами.

1.17. В досудебном порядке спорные вопросы по развитию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами с помощью переговоров.

1.18.Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами восьмого сентября 2020 г.

1.19. Настоящий коллективный договор действует в течение 3**-**хлет со дня подписания.

1.20. Перечисленные в настоящем пункте договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются неотъемлемым приложением к настоящему договору и имеют с ним одинаковую юридическую силу:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1);

- Положение о системе оплаты труда работников(Приложение 2);

- План по охране труда работодателей и уполномоченных работниками представительных органов (Приложение 3);

- Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам (Приложение 4);

- Положение о компенсационных, стимулирующих и других формах выплат работникам (Приложение 5);

- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении которых предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение 6);

- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства (мыло, защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающая паста для рук) (Приложение 7);

- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, а на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты(Приложение 8).

1.21. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает работодатель по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

1.22. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации:

- согласование с профкомом решений работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором;

- проведение профкомом консультаций с работниками 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.

- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;

- обсуждение планов социально-экономического развития образовательного учреждения;

- другие формы.

**II. Трудовой договор**

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.
2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя в личном деле работника. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя в личном деле работника.
3. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя). При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.
4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа не позднее трех рабочих дней.
5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
6. Условия трудового договора, определенные сторонами, могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
7. В трудовом договоре указываются его реквизиты, а также оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, компенсации, объем учебной нагрузки (для педагогических работников) и иные условия, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами.
8. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
9. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условиями не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в установленном порядке, за исключением трудовой функции работника. Для образовательных учреждений к таким причинам относятся: изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ.
10. О предстоящих изменениях условий трудового договора, определенных сторонами, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.
11. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника определяется тарификацией на начало учебного года и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения, который должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой в письменном виде.

2.12. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки в пределах одной ставки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов, предусмотренных учебным планом. Учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объём учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

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

2.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в пределах одной ставки 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) обучающихся;

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

- восстановления на работу педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.16. 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, затрагивающими права работника.

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

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

**III. Подготовка, переподготовка и дополнительное**

**профессиональное образование работников.**

1. Работодатель определяет необходимость подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд школы.
2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития.
3. Работодатель обязуется:
   * 1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование работников для успешного функционирования образовательного учреждения.
     2. Направлять педагогических работников на подготовку, переподготовку и повышение квалификации не реже одного раза в три года.
     3. В случае направления работника на подготовку, переподготовку, дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание, иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя) в порядке и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
     4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с обучением, и получающим соответствующее образование впервые.
     5. Работникам, получающим второе профессиональное образование, соответствующего уровня предоставлять для обучения отпуска, без сохранения заработной платы.

Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников и по ее результатам устанавливать повышающие коэффициенты по оплате труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. Производить оплату труда педагогических работников:

* + учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении 1, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

* случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

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

* + - 1. Работодатель обеспечивает занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.
      2. Преимущественное право сохранения места работы при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, предоставляется следующим категориям:
* работникам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
* одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
* родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
* проработавшие в организации свыше 10 лет;
* работникам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
* молодым специалистам, то есть лицам, окончившим образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступившие на работу в течение года со дня окончания обучения в образовательном учреждении, имеющим трудовой стаж до трех лет.

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

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

**V. Рабочее время** и **время отдыха**

1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, графиком дежурства, графиком сменности, планом работы школы, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, утверждёнными работодателем по согласованию с профкомом.
2. Работодатель ведет учет фактически отработанного времени каждым работником.
3. Продолжительность рабочего времени для всех работников (кроме педагогических) 40 часов в неделю, а для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.
4. Нормируемая часть рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования в период учебного года, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах, и включает учебные занятия независимо от их продолжительности и перемены между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом по количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.
5. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными требованиями) характеристиками, и регулируется планами-графиками работы, в т.ч. личными планами педагогического работника.
6. Режим рабочего времени для отдельных категорий работников школы (сторож) устанавливается ежегодно с учетом необходимых условий, а также может быть установлен суммированный учет рабочего времени.
7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые рабочим временем педагогических работников не являются, при этом должны быть соблюдены нормы СаН ПиН.
8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. д.), учителя вправе использовать по своему усмотрению.
9. Всем работникам, кроме сторожей, работающих по скользящему графику, предоставляется 2 выходных дня – суббота и воскресенье.
10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, а также для проведения и организации спортивных соревнований, культурно-массовых мероприятий областного и районного уровня на основании плана-графика по согласованию с профкомом, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
11. 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.
12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников муниципального образовательного 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 по согласованию с Профкомом. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
    1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Время отпусков согласовывается с работником. График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.
    2. Педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней, а остальным работникам – 28 календарных дней. Согласно ст. 126 ТК РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией при наличии фонда оплаты труда.

5.15. Для решения вопросов, касающихся защиты прав работников, в каникулярное время предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы: председателю профсоюзного комитета – 4 рабочих дня; уполномоченному по охране труда от профкома – 3 рабочих дня.

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

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

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

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

* все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
  + излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).
  1. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, с выполнением родственного долга, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска на основании письменного заявления:

- при заключении брака работника – 3 календарных дня;

- при бракосочетании детей – 2 календарных дня;

- при праздновании юбилея, если он приходится на рабочий день – 1 календарный день;

- при похоронах близких родственников (родителей, детей, супруга, родителей супруга) – 3 календарных дня;

- при медицинском обследовании работника или несовершеннолетних детей по состоянию здоровья, нуждающихся в сопровождении – 1 рабочий день в год;

- работнику, работающему без больничных листов по итогам календарного года – 3 календарных дня;

- уполномоченному по охране труда профкома – 2 рабочих дня.

* 1. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.
  2. Работникам школы предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем и в соответствии с ТК РФ (ст. 128, 263 ТК РФ).
  3. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться за 20 минут до начала занятий и продолжаться после их окончания 20 минут.
  4. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест, за фактически отработанное время.
  5. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (переменами). Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и составляет 30 минут.
  6. На время исполнения общественных обязанностей работник освобождается от работы с сохранением за ним места работы (должности), если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время.
  7. Администрация обеспечивает подготовку и проведение районных и областных мероприятий: соревнований, чтений, конкурсов, акций и т.д., экзаменов (экзаменационный материал, экзаменационные уголки), предоставляя канцелярские товары, бесплатную распечатку и тиражирование документов.

**VI. Оплата и нормирование труда, компенсационные**

**выплаты и стимулирующие надбавки.**

1. Оплата труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Непотяговская основная школа» осуществляется на основе Положения об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается директором школы в соответствии с Постановлений Администрации Гаврилово-Посадского муниципального района и по согласованию с профкомом. Указанное положение является приложением к настоящему коллективному договору. (Приложение 2)
2. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.
3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторской занятости), а также часов неаудиторской занятости.

**Аудиторская занятость** педагогических работников включает проведение уроков.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица **«стоимость 1 ученика-часа».**

**Неаудиторная занятость** педагогических работников в соответствии с должностными обязанностями включает следующие виды работ с обучающимися:

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

- подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;

- осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

- иные формы работы с обучающимися и их родителями (законными представителями).

6.4. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ либо нормативными правовыми актами Ивановской области;

- повышающие коэффициенты за особенность, сложность, приоритетность предмета, за квалификационную категорию;

- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград (Приложение 5).

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является 19 число текущего месяца и 4 число следующего месяца.

6.6. Изменение должностных окладов и (или) размеров ставок заработной платы 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 почётного звания **-** со дня присвоения;
* при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы (К) устанавливается руководителем школы на основании решения методического совета школы с учетом мнения профкома и определяется на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, дистанционного оборудования;

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), психолого-педагогическими особенностями учащихся (низкий уровень подготовки к обучению в среднем звене);

- специфика образовательной программы школы, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

6.8. Значение повышающего коэффициента устанавливается на 1 сентября текущего года.

6.9. Педагогическим работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, распределение которых производится 2 раза в год по результатам мониторинга. Распределение выплат стимулирующего характера производится директором школы на основании решения Управляющего Совет школы и по согласованию с профкомом.

6.10. В случае экономии ФОТс Школа имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТс и осуществлять выплаты согласно решению Управляющего Совета школы и по согласованию с профкомом.

6.11. Заработная плата административно- хозяйственного, обслуживающего персонала и педагогических работников школы, не занятых в учебном процессе, определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.12. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 19 число текущего месяца – заработная плата за первую половину текущего месяца (аванс), 4 числа последующего месяца – за вторую половину месяца (подсчёт).

6.13. Работодатель обязуется:

- обеспечивать контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам;

- контролировать оплату больничных листов, выплату компенсации оплат коммунальных услуг, командировочных пособий;

- осуществлять премирование работников;

- выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячную денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания, которая входит в оклад педагогического работника;

- выплачивать уполномоченному по охране труда профсоюза ежемесячную доплату в размере 10% МРОТ;

- предоставлять работникам информацию о размерах финансовых поступлений (средства бюджета, внебюджетные средства, доходы от хозяйственной деятельности школы);

- определять порядок и условия оплаты труда, доплаты, надбавки, премирование совместно с администрацией на основании положений об оплате труда и материальном стимулировании, согласованных с профкомом;

- своевременно ознакомить всех работников с условиями оплаты труда, а также табелем учета рабочего времени;

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате приостановления работником работы в связи с нарушением работодателем сроков выплаты заработной платы и других нарушений оплаты труда в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере неполученного работником заработка с уплатой денежной компенсации (ст.236 ТК РФ).

6.14. Изменение оплаты труда производится:

- 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.

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

6.16. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.17. В случае истечения действия квалификационной категории после в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.18. Обучение на дому детей, имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, осуществляется за счет средств, специально планируемых на указанные цели, в соответствии с учебным планом организации.

**VII. Охрана труда и здоровья**

* 1. Работникам учреждения обеспечиваются здоровые и безопасные условия труда на основе организационно-технических и санитарно-гигиенических мероприятий, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого плана ежегодно заключать Соглашение по охране труда в установленном порядке с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
  2. Работодатель предусматривает затраты на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
  3. В учреждении создается комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.
  4. Медицинские осмотры проводятся за счет средств работодателя при поступлении на работу и ежегодно в течение трудовой деятельности.
  5. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 ТК РФ).
  6. На основании Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 года № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» в учреждении проводится специальная оценка условий труда и по ее результатам осуществляется работа по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом.
  7. Со всеми поступающими на работу и переведенными на другую работу работниками учреждения проводится обучение и инструктаж по охране труда, технике безопасности, оказанию первой помощи. Знания работников образовательного учреждения проверяются ежегодно на начало учебного года. Работники, не прошедшие в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда, к работе не допускаются.
  8. Работодатель обеспечивает отдельные категории работников бесплатной специальной одеждой и обувью и иными средствами индивидуальной и коллективной защиты, дезинфицирующими веществами в соответствии с установленными нормами количества и вещества.
  9. Все работники обеспечиваются обязательным социальным страхованием по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.
  10. Работодатель обеспечивает своевременную разработку нормативных материалов по охране труда, правил, инструкций по согласованию с профкомом.
  11. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности либо временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
  12. В случае отказа работников от работы при возникновении опасности для их жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, работнику предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо оплачивается время простоя до устранения указанной опасности в размере среднего заработка.
  13. Гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечиваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.
  14. В проведении контроля за состоянием охраны труда и техники безопасности в учреждении оказывается содействие представителям профкома, членам комиссии, уполномоченным по охране труда. При выявленных нарушениях прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимаются меры по их устранению.
  15. В образовательном учреждении создаются посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.
  16. Работодатель обязуется вести учет средств социального страхования по организации лечения и отдыха работников и их детей, проводить своевременное расследование несчастных случаев на рабочем месте в соответствии с действующим законодательством и вести их учет, а также ежегодно проводить анализ причин заболеваемости работников с временной и длительной утратой трудоспособности. По результатам анализа намечать конкретные меры по предупреждению причин, вызвавших заболевание, если они связаны с условиями работы.
  17. Работодатель информирует один раз в полгода коллектив учреждения об условиях и охране труда на рабочих местах, о результатах аттестации рабочих мест, о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листов временной нетрудоспособности, лечение и отдых.
  18. Работники обязуются правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, незамедлительно извещать руководителя или исполняющего обязанности руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования и соблюдать требования в области охраны труда, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами.

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

7.20. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.21. Стороны совместно обязуются:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.22. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

7.22.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

* + организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.

**VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

* 1. Работодатель и первичная профсоюзная организация (профсоюзный комитет (далее – профком)) договорились осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов, направленных на выполнение главных задач, стоящих перед школой.
  2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
  3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
  4. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещение, для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой, бумагу и канцтовары для ведения делопроизводства при наличии - транспортом.
  5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное удержание и перечисление на счёт профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на указанный счёт в день перечисления налогов с заработной платы работников. Задержка перечисления удержанных профсоюзных взносов не допускается.
  6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
  7. Работодатель предоставляет профкому в установленном законодательством порядке информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего коллективного договора.
  8. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
  9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по специальной оценки условий труда, по охране труда и других.

**Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 2.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

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

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

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

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

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

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

10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

10.12. Осуществлять контроль, за соблюдением, порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

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

10.16. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников общеобразовательного учреждения.

**XI. Заключительные положения.**

11.1. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

11.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.6. Все конфликты и разногласия, возникающие в период действия коллективного договора, рассматриваются в десятидневный срок

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

11.9. Настоящий коллективный договор работодатель доводит до сведения работников под роспись в течение семи дней с момента подписания его представителями сторон.

11.10. Настоящий договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами восьмое сентября 2020 г.

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

