|  |  |
| --- | --- |
| ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:Директор муниципального казенногообщеобразовательного учреждения«Средняя общеобразовательная школа №23»С.Г. Корнев \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | ОТ РАБОТНИКОВ:Председатель первичной профсоюзной организации муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 23»Т.В. Самарцева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 23»

 на 2017-2020 г.г.

 Принят двухсторонней комиссией

 муниципального казенного общеобразовательного

 учреждения «Средняя общеобразовательная

 школа № 23»

 «\_\_»\_\_\_\_2017г.

 Протокол №\_\_\_\_\_\_\_\_

 Хутор Усть – Невинский

 2017г.

**1. Общие положения**

 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 23» (далее – МКОУ СОШ № 23) х.Усть – Невинского Кочубеевского района Ставропольского края.

 1.2. 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 общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда в соответствии с отраслевым тарифным соглашением между районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и отделом образования администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края.

 1.3. Сторонами коллективного договора являются:

 – работники муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 23, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета – Самарцевой Татьяны Витальевны (далее – профсоюзный комитет)

– работодатель – в лице директора муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа

№ 23» – Корнева Станислава Геннадьевича.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

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

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны на паритетной основе в лице двухсторонней комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, его заключению вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 01.09.2017 года.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) Положение об оплате труда работников;

3) Ежегодное соглашение по охране труда;

4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, нормы выдачи;

5) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение смывающих и обезвреживающих средств, нормы выдачи;

6) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

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

8) Перечень должностей для прохождения обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования;

9) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

* учет мнения (по согласованию) профсоюзного комитета;
* консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
* участие в разработке и принятии коллективного договора.

**2. Трудовой договор. Права и обязанности сторон**

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

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

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки с учетом квалификационных характеристик по должностям, требования профессиональных стандартов, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5.По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа, групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение

образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ) и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

 2.8. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

 2.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

 Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника.

 2.10. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

 2.11. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом профсоюзного комитета за 3 месяца до соответствующих мероприятий.

 2.12. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

Работодатель обязан создать условия для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью.

 2.13. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

 2.14. Педагогический работник обязан повышать свою квалификацию не реже одного раза в три года.

 2.15. Каждый работник образовательного учреждения независимо от занимаемой им должности (профессии рабочих) при осуществлении своих трудовых (должностных) обязанностей призван:

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне (должностные) трудовые обязанности в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы образовательного учреждения;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, быть доступным, открытым и доброжелательным;

- соблюдать культуру речи и не допускать использования в присутствии всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз;

- дорожить своей репутацией, не заниматься аморальной и противоправной деятельностью;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих трудовых (должностных) обязанностей;

- придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде, чтобы выглядеть достойно своего положения.

 2.16. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации, трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

 2.17. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и

ликвидации учреждения (ст.180 ТК РФ).

 2.18. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

 2.19. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодатель предусматривает:

* первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству;
* возможность перемещений работников внутри образовательного учреждения;
* приостановление найма работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники учреждения.

**Обязательными условиями трудового договора являются:**

• место работы (с уточнением нахождения рабочего места, при приеме на работу в обособленное структурное подразделение учреждения, в том числе и расположенное в другой местности, с уточнением места работы с указанием наименования и местонахождения структурного подразделения);

• дата начала работы, а при заключении срочного трудового договора – срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

• трудовая функция – наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии с профессиональными стандартами;

• права и обязанности работника;

• права и обязанности работодателя;

• компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

• условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, и т.п.);

• режим рабочего времени и времени отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

• условия оплаты труда (в том числе размер ставки, оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

• условия об обязательном социальном и пенсионном страховании работника;

• другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

• в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами (ст.57 ТК РФ).

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

3. Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время 3 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

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

3.5. Стороны договорились, что:

 3.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

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

3.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения.

**4. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, дополнительное профессиональное образование**

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения, организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.3. **Работодатель обязуется:**

4.3.1. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.3. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**5. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

 5.1. Рабочее время работников определяется учебным расписанием уроков, графиками сменности, дежурств, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) ***(приложение № 1***), утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией, а также условиями трудового договора, должностными, производственными (по профессии) инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Графики сменности, дежурств составляются по согласованию с профсоюзным комитетом, утверждаются работодателем и доводятся до сведения работников за месяц до введения их в действие.

Продолжительность рабочей недели – 6-дневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего времени – 40 часов.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

 5.3. Для педагогических работников учреждения и женщин, работающих в сельской местности (не являющихся педагогическими работниками), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (оклад) (ст. 333 ТК РФ).

5.4. Режим работы учреждения:

Учреждение работает в первую смену. Учебные занятия начинаются в 8 часов 20 минут. Продолжительность перемен – 10 минут, после 3,4 уроков по 20 минут (для организации горячего питания). Факультативные, групповые, занятия дополнительного образования начинаются не ранее, чем через 45 минут после последнего урока.

Расписание звонков:

1 урок – 8.20-9.05

2 урок – 9.15-10.00

3 урок – 10.10-10.55

4 урок – 11.15-12.00

5 урок – 12.10-13.05

6 урок – 13.15-14.00

7 урок – 14.10-14.55

Режим работы учреждения:

Начало работы: - 7.30

Окончание работы: - 15.00

(без перерыва)

 Рабочее время административно-управленческого персонала:

Начало работы- 7.30

Перерыв- 12.30-13.30

Окончание работы- 14.30

Рабочее время обслуживающего персонала:

1 смена

Начало работы: 7.30

Перерыв: 12.30 - 13.30

Окончание работы: 14.30

2 смена

Начало работы: 11.30

Перерыв: 14.30 – 15.30

Окончание работы: 18.30

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

Неполная педагогическая нагрузка устанавливается только с согласия работника.

 5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

– по соглашению между работником и работодателем;

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК

РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и без письменного согласия при чрезвычайных происшествиях (ст. 113 ТК РФ).

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

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и без письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми (должностными), обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников ***(приложение №9)***.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета за две недели до наступления календарного года.

В соответствии с действующим законодательством для работников устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней, для педагогических работников – 56 календарных дней.

5.11. О времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска работник должен быть извещен за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.12. Работодатель может рассмотреть предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в ходе учебного года при наличии путевки на отдых у работника.

5.13. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

Исчисление продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной за неиспользованный отпуск при увольнении.

5.15. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

5.17. Во время осенних, зимних, весенних каникул работодатель предоставляет учителям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

5.18. Работодатель обязуется:

5.18.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

– занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (***приложение № 5***);

– с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (***приложение № 6).***

5.18.2. Предоставлять работникам отпуск **с сохранением заработной платы** в следующих случаях:

– для проводов детей в армию - 2 дня;

– в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;

– при рождении ребенка в семье – 3 дня;

– на похороны близких родственников - 3 дня;

– в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

– председателю первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета – 3 дня;

– членам профсоюзного комитета – 2 дня;

– работникам учреждения при выполнении работы, не входящей в должностную инструкцию и Устав учреждения, по приказу руководителя учреждения – 1 день;

5.18.3 Предоставить отпуска **без сохранения заработной** **платы,** по письменному заявлению работника, в следующих случаях:

– работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней;

– работающим пенсионерам по (старости) возрасту - 14 календарных дней;

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

– работающим инвалидам - 60 календарных дней;

– не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации- 6 календарных дней.

5.18.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определённых Уставом учреждения.

5.19. Общим выходным днем является воскресенье. Это устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (***приложение № 1****).*

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. № 69). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.20. Рабочее время педагогических работников начинается не позднее, чем за 20 минут до начала урока.

**6. Оплата и нормирование труда**

 6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с принятым в учреждении Положением об оплате труда, согласованным с первичной профсоюзной организацей. (***приложение №9)***

6.2.Ставки заработной платы педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

 6.3. Оплата труда других работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных

категорий работников соответствующих отраслей экономики, работников, из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам,

окладам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс, и иного персонала определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работниками.

 6.5. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза месяц, днями выплаты заработной платы являются **10 и 25** числа текущего месяца.

 6.6.Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МКОУ СОШ № 23,и включает в себя:

- должностные оклады, ставки заработной платы;

- компенсационные выплаты;

- выплаты стимулирующего характера.

 6.7. Виды выплат компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в учреждении в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат Положения об оплате труда работников.

6.8.Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательного учреждения на основании соответствующего Положения, утвержденного работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

 6.9. Изменения в заработной плате педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производятся:

* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
* при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

 При наступлении у работника права на изменения в заработной плате, в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в повышенных размерах производится со дня окончания отпуска или

 временной нетрудоспособности.

 6.10. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

6.11. Время простоя по причинам не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третьих оклада, должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

 6.12. Работодатель обязуется обеспечивать:

 6.12.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения в порядке, установленном ст.132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

 6.12.2. Выплату отпускных за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ)

 6.12.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере не менее 1/150 действующей ключевой ставки Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ).

 6.12.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день - не менее, чем в двойном размере. По желанию работника предоставлять ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ). В этом случае работа в выходной, или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

 6.12.5. Доплаты за работу с тяжелыми и (или) вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

 Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда. До проведения в установленном порядке, впоследствии получения результатов специальной оценки условий труда работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

 6.12.6. Выплату работникам надбавки за работу в ночное время (с 22-00 до 6.00.) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

 6.13. Работодатель обязуется:

 6.13.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможностей трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы ( ст. 234 ТК РФ).

 6.13.2. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

 6.14. Ответственность за своевременность и правильность установления размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

 6.15. Время приостановки образовательного учреждения в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

 6.16. В период приостановки работы образовательного учреждения по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

**7. Социальные гарантии**

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

7.3. Оказывает из средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам с учетом мнения профсоюзного комитета, по утверждённому перечню оснований предоставления материальной помощи ( *Положения об оплате труда работников МКОУ СОШ № 23 п.5.2).*

7.4. Организует работы по формированию и обучению резерва из числа педагогических работников на руководящие должности.

7.5. Закрепляет наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы.

7.6. Обеспечивает дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.7. Обеспечивает моральное и материальное стимулирование работников. 7.8. Обеспечивает реализацию мер по улучшению условий и охраны труда, в том числе профилактике ВИЧ-инфекции на рабочих местах.

**8. Охрана труда и здоровья**

8. **Работодатель обязуется:**

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (ежегодно)с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (***приложение № 2****)*.

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

В состав экспертной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

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

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

8.4. Разработать и внедрить программу «нулевого травматизма»

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

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей ***(приложение № 3,4).***

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

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

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

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8. 13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ).

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

8.15. Создать в учреждении совместную комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.17. Осуществлять, совместно с профсоюзным комитетом, контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, обязательного психиатрического освидетельствования.

8.20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

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

8.22.Оказывать содействие в реализации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

– организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно –спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

– организация и проведение физкультурно–оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физкультуры (далее ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату методистов, тренеров, врачей специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

– приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

– устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

– создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения работников к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

8.23. **Профсоюзный комитет обязуется**:

– организовывать физкультурно–оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

– проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

**9. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2,

пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюзного комитета.

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

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

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

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

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

9.9. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально–экономического развития учреждения.

9.10.Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. По согласованию с выборным профсоюзным органом производить:

распределение учебной нагрузки;

утверждение расписания занятий;

установление системы оплаты труда;

установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

 распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;

 размеры повышения заработной платы в ночное время;

утверждение должностных обязанностей работников;

утверждение графиков отпусков;

 применение систем нормирования труда;

изменение условий труда.

 С учетом мнения выборного профсоюзного органа рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя;

- привлечение к сверхурочным работам;

- распределение рабочего времени на части;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- массовые увольнения;

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;

- установление Правил внутреннего трудового распорядка;

- создание комиссий по охране труда;

- составление графиков сменности;

- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

- определение форм дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых должностей, профессий и специальностей;

- установление сроков выплаты заработной платы работников;

- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

9.12. Работникам образовательного учреждения, избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, устанавливается 25% должностного оклада (ставки заработной платы) ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, положение об оплате труда работников и другие локальные акты образовательного учреждения).

**10. Обязательства профсоюзного комитета**

10. Профсоюзный комитет обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации (ст. 30, 337 ТК РФ)

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

10.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, экономии фонда заработной платы и иных фондов учреждения.

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

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных

нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.11. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

**11. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

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

11.5. Неурегулированные разногласия между Работодателем и профсоюзным комитетом по заключению, изменению и выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий. Профсоюзный комитет имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

11.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

**12. Заключительные положения**

 12.1. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, хранящихся у представителей сторон и Управления труда и социальной защиты населения АКМР СК.

 12.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

12.3. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания: с 01.09.2017 года по 01.09.2020 года

 12.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия коллективного договора с 01.07.2020 года.