**Коллективный договор**

**муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея №33 г. Таганрога**

**на 2014-2017 годы**

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении лицее № 33 г. Таганрога.
2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Администрации города Таганрога от 18.12.2012 № 4510 «О мерах по повышению заработной платы отдельным категориям работников», отраслевым Соглашением между Управлением образования г. Таганрога и городским Советом профсоюза работников образования г. Таганрога на 2013-2015 годы, вступившим в силу с 01.01.2013г., иными законодательными и нормативно-правовыми актами.

Задачами коллективного договора являются:

* определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МОБУ лицея № 33 (далее - учреждение);
* установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
* создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами.

1. Сторонами коллективного договора являются:

* **работники учреждения**, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - ППО);
* **работодатель** в лице его представителя - директора МОБУ лицея № 33.
  1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30.31 ТК РФ).
  2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
  3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
  4. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
  5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
  6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
  8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
  10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
  11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
  12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.
  13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
  14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по соглашению с ППО:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. соглашение по охране труда;
3. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
4. график отпусков;
5. положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея №33;
6. положение о премировании работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея №33;
7. положение о порядке установления стимулирующих надбавок за результативность и качество работы учителя по организации образовательного процесса;
8. положение о порядке установления персонального повышающего коэффициента работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33;
9. положение о порядке выплаты материальной помощи работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33.
   1. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через ППО:

* учет мнения (по соглашению) ППО;
* 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 иными вопросами, предусмотренными в настоящем коллективном договоре;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
* участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов, содержащих нормы трудового права;
* другие формы.

**2. ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ**

**С**  сентября 2013 года в учреждении введена система эффективных контрактов. С работниками учреждения, уже состоящими в трудовых отношениях с учреждением, были оформлены дополнительное соглашение к трудовому договору. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором:

1. Конкретизированы должностные обязанности работника («Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «квалификационные характеристики работников образования»);

2. Конкретизированы условия оплаты труда;

3. Указаны показатели и критерии оценки эффективной деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг (наименования и размер выплат установлены в соответствии с положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея №33; размер стимулирующей надбавки за результативность и качество работы учителя по организации образовательного процесса рассчитывается в соответствии с Положением о надбавке за результативность и качество учреждения).

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, законодательными и нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, муниципального, регионального и федерального уровней, Уставом учреждения. Содержание трудового договора не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, и настоящим коллективным договором.
2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. (Трудовые договоры, заключенные с работниками на неопределенный срок, сохраняют свое действие. Существенное условие этих договоров о сроке может быть изменено в порядке, предусмотренном статьёй 57 ТК РФ, а именно, только по соглашению сторон в письменной форме).
3. Трудовой договор заключается с работником, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий выполнения.
4. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя). Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
5. Объем учебной нагрузки (*педагогической работы*) педагогическим работникам в соответствии с Постановлением Администрации г. Таганрога от 05.02.13 № 305, Приказа Министерства образования и науки РФ от 24.12.10 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (*по соглашению*) профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (*по соглашению*) ППО. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Руководитель должен ознакомить педагогических работников, до ухода их в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
   1. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предмета в классах. Объём учебной нагрузки, 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 по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

1. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (*включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров)* предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.
2. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
3. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.
4. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:
5. по взаимному согласию сторон;
6. по инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

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

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

г) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

1. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (*изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, 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. 73 ТК РФ)

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форм не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

1. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
2. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).
3. **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

*Стороны пришли к соглашению о том, что:*

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
2. Работодатель с учетом мнения (по соглашению) ППО определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
3. Работодатель обязуется:
4. Способствовать организации профессиональной педагогической подготовки,

переподготовки и повышения квалификации работников, согласно плану

переподготовки кадров работников школы.

1. Способствовать повышению квалификации педагогических работников не реже чемодин раз в три года.
2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест

осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для

трудоустройства на новых рабочих местах***.***

1. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за нимместо работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (*суточные, проезд к месту обучения и**обратно, проживание*) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
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 (*например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д*.)

1. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических работников и руководящих работников, государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
2. **ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

*Работодатель обязуется:*

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

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

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

1. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 82 ТК РФ) проводить с учетом мнения (*с предварительного согласия*) профкома (ст. 82 ТК РФ).
3. Стороны договорились, что:
4. Преимущественное право на оставлении 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 учреждение свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.
5. 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.
6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
7. **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

*Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время и время отдыха работников устанавливается* согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006г. №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»:

1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (*по соглашению*) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.
2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - **не более** **36** часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

* по соглашению между работником и работодателем;
* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

1. При составлении расписаний учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
2. Часы, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник вправе использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.
3. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий 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.

1. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
2. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном в положении об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея №33 города Таганрога.
3. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3. «Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников ОУ», с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть по личному заявлению сотрудника и при наличии возможности в ОУ установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

1. В каникулярное время учебно-вспомогательный, обслуживающий, педагогический персонал, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (*мелкий ремонт, работа с обучающимися по благоустройству территории, дежурство по учреждению и др*.), в пределах установленного им рабочего времени.
2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

**5.12Работодатель обязан на основании письменного заявления работника (ст. 128 ТК РФ) предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:**

* работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
* работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
* в других случаях, предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором:
* в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней
* работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
* работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;
* одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней.
  1. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск, сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителями и (или) уставом учреждения (ст. 334 ТК РФ).
  2. Общим выходным днем является воскресенье.

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

**5.15**Перенесение данного отпуска на следующий год не допускается.

1. **ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

*Стороны пришли к соглашению:*

**6.1.** Производить оплату труда работникам лицея в соответствии с положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея №33 (Приложение 1).

**6.2.** Производить выплаты стимулирующего и компенсационного характера согласно положениям о премировании работников МОБУ лицея №33 (Приложение 2), о порядке установления стимулирующих надбавок за результативность и качество работы учителей по организации образовательного процесса (Приложение 3)

**6.3.** Заработная плата перечисляется на указанный счёт в банке на условиях, определённых коллективным договором.

* Заработная плата перечисляется непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.
* Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующие периоды: с 01по 03; с 15 по 18 число каждого месяца.
* Заработная плата и прочие в выплаты производятся не свыше трех рабочих дней, включая день получения денег в банке.
* При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.
* Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

**6.4*.*** Изменения оплаты труда сотрудникам производится в соответствии с изменениями в законодательстве РФ, постановлениями субъекта РФ, муниципалитета.

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

**6.6.** Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во

всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая

обязанность наступает, если заработок не получен в результате:

* незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
* отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
* задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст.234 ТК РФ).

**6.7.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и

выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

1. **ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

*Стороны договорились, что работодатель*:

1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
2. Организует в учреждении общественное питание в буфетах для приема пищи, создает условия для психолого-педагогической разгрузки сотрудников в отдельном кабинете.
3. Матерям, имеющим ребенка в возрасте до 7 лет, при наличии возможности, устанавливает методический день в субботу.
4. Педагогическим работникам, не имеющим пропусков рабочих дней по причине временной нетрудоспособности в течение учебного года, предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.
5. **ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

*Работодатель обязуется:*

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 (Приложение на каждый учебный год) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

1. Провести в учреждении выборочную аттестацию рабочих мест (предпочтение отдаётся рабочим местам с вредными условиями труда) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (*по согласованию*) ППО, с последующей сертификацией.

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

1. 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.

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

1. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
2. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
3. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
5. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (*по согласованию*) профкома (ст. 212 ТК РФ).
7. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены ППО.
9. Осуществлять совместно с ППО контроль за состоянием условий и

охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

1. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (*доверенным лицам*) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.
2. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных 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 во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования) ст. 219 ТК РФ.
3. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
4. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
5. Первичная профсоюзная организация обязуется:

* организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;
* проводить работу по оздоровлению сотрудников и их детей;
* по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

1. **ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Стороны договорились о том, что:*

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 без учета мнения выборного органа профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).
2. ППО 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 с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, (**по инициативе работодателя**) производится с учетом мотивированного мнения (*с предварительного согласия*) профкома.
5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
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.
7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов ППО на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.
8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
9. Председатель, его заместители и члены ППО могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ (**по инициативе работодателя**) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
10. Работодатель предоставляет ППО необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других, организуемых образовательным учреждением.
12. Работодатель с учетом мнения (*по согласованию*) ППО рассматривает следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
* запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
* очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* предварительное распределение нагрузки;
* установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
* применение систем нормированного труда (ст. 159 ТК РФ);
* массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
* составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
* определение форм профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

**10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

ППО обязуется:

1. Предоставлять 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.
2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, и иных фондов учреждения.
4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
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).
7. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному страхованию.
9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.
11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.
12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических рабочих мест, охране труда и других, организованных в образовательном учреждении.
13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
14. 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.
15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях:

а) болезни и лечения в стационаре;

б) рекомендаций врача при амбулаторном лечении на приобретение лекарств;

в) смерти близких родственников;

г) рождения ребенка, свадьбы;

д) празднования юбилейных дат.

1. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились, что:

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
3. Осуществляют контроль по реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
4. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
5. 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.
6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.
8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.
10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
11. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
12. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
13. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
14. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.