**Юридический адрес:** 617759 Пермский край г. Чайковский,

 с. Большой Букор, ул. Юбилейная, д.7

## Коллективный договор

# **Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Средняя общеобразовательная школа**

**с. Большой Букор»**

**на 2015 – 2018 гг.**

От работодателя: От работников:

Директор МБОУ «Средняя Председатель Совета

общеобразовательная трудового коллектива

школа с. Большой Букор» общеобразовательного

 учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Л. М. Юркова Н. Ф. Соломенникова

М.П.

 02. 03. 2015 г. 02.03.2015 г.

# **I.Общие положения**

1.1.Настоящий договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения **«**Средняя общеобразовательная школа с. Большой Букор».

1.2.Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных работников общеобразовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3.Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице представителя первичной профсоюзной организации (председателя Совета трудового коллектива) Соломенниковой Н. Ф.; работодатель в лице его представителя – директора Юрковой Л.М.

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

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

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

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

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

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

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

1.11.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

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

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (Совета трудового коллектива) (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

1. Правила внутреннего распорядка;
2. соглашение по охране труда;
3. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
4. перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
5. Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ с. Б. Букор;
6. другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком (Совет трудового коллектива):

* + учет мнения (по согласованию) профкома (Совета трудового коллектива);
	+ консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
	+ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих 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, внесение предложений по ее совершенствованию;
	+ участие в разработке и принятии коллективного договора;
	+ другие формы.

**II.Трудовой договор**

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

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе: объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению в установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из учебных часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома (Совета трудового коллектива). Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома (Совета трудового коллектива). Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других общеобразовательных 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 общеобразовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

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

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

 а) по взаимному согласию сторон;

 б) по инициативе работодателя в случаях:

* + уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
	+ временное увеличение объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки, в том числе не может превышать одного месяца в течение одного календарного года);
	+ простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и классификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
	+ восстановления на работе учителя ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
	+ возращения 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.

2.11. 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 классов- комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и п.т.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

О введение изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

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

**III. Профессиональная подготовка, переподготовка и**

**повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к согласию в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома (Совета трудового коллектива) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1.Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3.В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4.В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ними место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.5. 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. 173-177 ТК РФ.

 Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 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.) в соответствии с трудовым договором или соглашением на обучение, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

**IV. Высвобождение работников и содействие**

**их трудоустройству**

4. . Работодатель обязуется:

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

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (по п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (предварительного согласия) профкома (Совета трудового коллектива) (ст.81 ТК РФ).

4.4. Трудоустроить в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установленные квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Стороны договорись, что:

4.6.1. 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 более 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года (и другие категории работников).

4.6.2. Высвобожденным 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.

4.6.3. Работникам, высвобожденным в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений и (другие дополнительные гарантии).

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

**V.Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, ­ ­­­ учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателями с учетом мнения (по согласованию) профкома (Совета трудового коллектива), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

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

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде оплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда. (Исходя из возможностей школы).

 Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы (для одной ставки).

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

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

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, непредусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

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

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

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

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

5.12. Очередность предоставления им оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома (Совета трудового коллектива) не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть оповещен 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), кроме лиц, указанных во второй части ст. 126 ТК РФ.

5.13. Работодатель обязуется:

 5.13.1. Предоставить работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 день;

* + для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 сентября – 1 день;
	+ в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
	+ для проводов детей в армию - 1 день;
	+ в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
	+ на похороны близких родственников - 3 дня;
	+ родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы или вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 1 день;
	+ неосвобожденному председателю и членам профкома (Совета трудового коллектива) – 3 дня;
	+ при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 3 дня;
	+ другие случаи.

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

5.13.3. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в соответствии со ст.128 ТК РФ.

5.14.Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

**Vl .Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата работников муниципальных учреждений устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами исполнительной власти Пермского края, Чайковского муниципального района.

6.2. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются с 5 по 10 и 20 .

 6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда и стимулирования работников МБОУ СОШ с. Б. Букор:

* + другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ с. Б. Букор.

 6.5. Изменение оплаты труда и (или) размеров заработной платы производится:

* + при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
	+ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
	+ при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
	+ при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

 - при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

 6.5.1. Со дня присвоения педагогическому работнику (в том числе руководителю) муниципального учреждения высшей квалификационной категории, ему устанавливается надбавка в соответствии со ст. 22 Закона Пермского края от 12.03.2014 г. № 308 - ПК «Об образовании в Пермском крае», Постановления администрации Чайковского муниципального района от 09 сентября 2014 года № 1736 «Об утверждении [Порядка](file:///D%3A%5C%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D1%8B%5C%D0%BF%D0%BE%20%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%83%20%D1%81%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D1%83%5C2015.docx#Par35) предоставления и расходования средств, переданных из бюджета Пермского края на выполнение государственных полномочий по предоставлению мер социальной поддержки педагогическим работникам».

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

6.6. 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.

6.7. Считать наполняемость классов и групп, установленную в соответствии с типовыми положениями об образовательных учреждениях, с учетом санитарных правил и норм, предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной НСОТ.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в размере неполученной заработной платы и др. (ст.234 ТК РФ).

6.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.8.3.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. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.8.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего договора, отраслевого тарифного, регионального территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9. Ответственность за своевременность и правильности определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

 6.10. При осуществлении перехода муниципальных учреждений на новую систему оплаты труда создается прозрачная схема определения объемов финансирования и обеспечивается гарантированный уровень финансового обеспечения образовательного процесса.

 6.11. Работодатель совместно (по согласованию) с Профкомом (Советом трудового коллектива) устанавливает работникам дифференцированные доплаты за неблагоприятные условия труда в размере до 12% базовой суммы (оклада). Доплаты устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах с вредными условиями труда.

 6.12. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа воспитателей и помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей оплачивается в первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

 6.13. Время простоя по вине работодателя, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников. Время простоя не по вине работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.14. Педагогическим работникам (в т.ч. руководителям) муниципальных учреждений, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается надбавка в соответствии со ст. 22 Закона Пермского края от 12.03.2014 г. №308 - ПК «Об образовании в Пермском крае», Постановления администрации Чайковского муниципального района от 09 сентября 2014 года № 1736 «Об утверждении [Порядка](file:///D%3A%5C%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D1%8B%5C%D0%BF%D0%BE%20%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%83%20%D1%81%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D1%83%5C2015.docx#Par35) предоставления и расходования средств, переданных из бюджета Пермского края на выполнение государственных полномочий по предоставлению мер социальной поддержки педагогическим работникам».

6.15. Педагогическим работникам (в т.ч. руководителям) муниципальных учреждений, имеющим отраслевые награды (за исключением почётных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается надбавка в соответствии со ст. 22 Закона Пермского края от 12.03.2014 г. №308 - ПК «Об образовании в Пермском крае», Постановления администрации Чайковского муниципального района от 09 сентября 2014 года № 1736 «Об утверждении [Порядка](file:///D%3A%5C%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D1%8B%5C%D0%BF%D0%BE%20%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%83%20%D1%81%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D1%83%5C2015.docx#Par35) предоставления и расходования средств, переданных из бюджета Пермского края на выполнение государственных полномочий по предоставлению мер социальной поддержки педагогическим работникам». При наличии государственной и отраслевой наград выплата надбавки производится по одному максимальному основанию.

6.16. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, окончившим их с отличием по очной форме обучения, при приеме на работу в муниципальные учреждения, устанавливается надбавка в соответствии со ст. 22 Закона Пермского края от 12.03.2014 г. №308 - ПК «Об образовании в Пермском крае».

6.17. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования при приеме на работу в муниципальные учреждения выплачивается единовременное пособие и устанавливается надбавка в соответствии со ст. 22 Закона Пермского края от 12.03.2014 г. №308 - ПК «Об образовании в Пермском крае».

6.18. Квалификационные категории работников продлеваются на срок до 1 года в следующих случаях:

- в период длительного лишения трудоспособности по болезни (не менее 4-х месяцев);

- нахождении в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребёнком;

- при возобновлении педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения.

А в случае истечения срока действия категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось 2 года и менее, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста.

6.19. В состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборных профсоюзных органов.

6.20. Непрохождение курсов повышения квалификации за последние 3 года не может явиться причиной отклонения заявления на соответствие заявленной квалификационной категории.

6.21. Присвоенные педагогическим работникам категории учитываются при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов, преподаваемого предмета.

6.22. Работодатель при аттестации работника на соответствие занимаемой должности обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.

6.23. Педагогический работник вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны результаты аттестации через комиссию по трудовым спорам в учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ (гл. 60), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством.

**VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

7.3. Оказывает материальную помощь работникам учреждения, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве или ремонте жилья из внебюджетных средств, средств экономии, также в виде неликвидных стройматериалов, предоставления строительной техники.

7.4. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.5.Организует в учреждении общественное питание.

7.6.Производит выплаты социального характера, а именно: выплачивает единовременную материальную помощь работникам (при наличии экономии по фонду оплаты труда):

- при выходе на пенсию по возрасту (женщины -55 лет, мужчины – 60 лет ) следующим категориям работников:

а) младший обслуживающий персонал – до 5200 рублей;

б) учебно-вспомогательный персонал – до 7200 рублей;

в) педагогические работники – до 9200 рублей;

г) административно-управленческий персонал – до 15000 рублей;

 - на ритуал погребения мужа, жены, родителей, детей, самого умершего работника – до 3000 (трех тысяч) рублей;

- на проведение сложных, жизненно необходимых хирургических операций, исключая пластические и стоматологические операции, - до 3000 (трех тысяч) рублей;

- при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, кража, ДТП, техногенные катастрофы) - до 3000 (трех тысяч) рублей;

- при тяжелом материальном положении - до 3000 (трех тысяч) рублей;

- по другим уважительным причинам в размере до 3000 (трех тысяч) рублей.

 7.7. Выплачивать единовременную премию работникам (при наличии экономии по фонду оплаты труда):

- в размере 1000 (одной тысячи) рублей при награждении
Почётной грамотой Управления О и ПО.

- в размере 2000 (две тысячи) рублей при присвоении звания «Заслуженный учитель Российской Федерации».

**VIII.Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье 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 с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома (Совета трудового коллектива), с последующей сертификацией.

 В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Совета трудового коллектива (профкома) 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 потерпевшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда до начала учебного года.

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

8.5.Обеспечивать работников (тех. персонал, поваров, грузчиков) специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

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

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

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

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

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

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (Совета трудового коллектива) (ст.212 ТК РФ).

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

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены Совета трудового коллектива (профкома).

8.14. 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.

8.15. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива (профкомом) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

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

8.18.Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

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

**IX. 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 воздействии в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Представительный орган (Совет трудового коллектива, профком) осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового договора.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома (Совета трудового коллектива) в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работников по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома (Совета трудового коллектива).

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

9.7. Работодатель за счет фонда стимулирующих выплат учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома (Совета трудового коллектива) в размере, определенном комиссией по распределению стимулирующего фонда.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома (Совета трудового коллектива) на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзных съездов, конференции, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим договором.

Председатель, его заместители и члены профкома (Совета трудового коллектива) могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому (Совету трудового коллектива) необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома (Совета трудового коллектива) включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других .

9.12. Работодатель с учетом мнения профкома (Совета трудового коллектива) рассматривает следующие вопросы:

* + расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
	+ привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
	+ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
	+ очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
	+ установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
	+ применение систем нормирования 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);
	+ утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
	+ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда;
	+ размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
	+ применение и снятие дисциплинированного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
	+ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки 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.

**X. Обязательства профкома (Совета трудового коллектива)**

10. Профком (Совет трудового коллектива) обязуется:

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда стимулирующих выплат, внебюджетного фонда и других фондов учреждения.

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

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

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

10.7. Представлять и защищать трудовые права работников учреждения в комиссии по трудовым спорам в суде.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**XI.Контроль за выполнением коллективного договора**

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

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

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует до заключения нового.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.