

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе, особенно касающихся условий труда(размеры доплат и надбавок к заработной плате, гарантий занятости, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда), а также решение вопросов совершенствования управления учебным процессом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Костромской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель Колпакова Надежда Николаевна, представленная в лице директора МБОУ СОШ № 3 (муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 3 городского округа город Мантурово Костромской области,   
именуемый далее "Работодатель", и работники учреждения, именуемые далее "Работники", представленные трудовым коллективом, в лице ее председателя Совета трудового коллектива: Солоницкой Елены Анатольевны, избранной собранием трудового коллектива (протокол № 1\_\_\_\_ от «\_04.09.2012г\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

* создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
* установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
* создания благоприятного психологического климата в коллективе;
* практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Совет трудового коллектива выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель** обязуется:

* признавать исключительное право Совета трудового коллектива, вести переговоры от имени трудового коллектива по всем вопросам возникающим в учреждении, в том числе при заключении и исполнении коллективного договора, установления оплаты и режима труда и др.
* признавать Совет трудового коллектива единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений, а так же по всем условиям исполнения коллективного договора.
* Доводить до сведения работников изменения законодательства о труде.
* Содействовать Совету в использовании отраслевых и местных СМИ и информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Совета трудового коллектива по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.
* соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
* создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
* учитывать мнение совета трудового коллектива по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
* обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
* рассматривать представления соответствующих органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.
* **Совет трудового коллектива**  как представитель работников обязуется:
* способствовать устойчивой деятельности организации;
* нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
* способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
* добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
* контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

**Работники** обязуются:

* полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №\_1\_), установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
* бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
* незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
* способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Отраслевого Соглашения по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации, заключенного между Министерством Образования РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ; Соглашения между Департаментом образования и науки Костромской области и Костромской областной организации профсоюза работников образования и науки; Соглашения между районной организацией профсоюза Мантуровского района и городским отделом образования Администрации г.Мантурово. Стороны признают действующими и распространяющимися на них указанные соглашения и обязуются их выполнять. В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются в течение месяца провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении данного коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до принятия нового договора.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.12 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, в случае реструктуризации и реорганизации учреждения. При реструктуризации и реорганизации и смене формы собственности учреждения или учредителя, стороны обязуются в течение 3 месяцев заключить новый коллективный договор, не ухудшающий положение работников по сравнению с настоящим коллективными договором.

1.13 Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведении я работников в течение 10 дней после его подписания.

1.14 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет силу в течение всего срока ликвидации учреждения.

1.15 Пересмотр положений настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

**1.16 Перечень локальных актов, при принятии которых учитывается мнение Совета трудового коллектива:**

* **Правила внутреннего трудового распорядка**
* **Положение об оплате труда работников**
* **Положение о порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам образовательных учреждений**
* **Положением о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений**
* **Список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;**
* **Перечень работников с ненормированным рабочим временем с указанием продолжительности предоставляемых им дополнительных отпусков;**
* **Соглашение по охране труда;**
* **Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;**
* **Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного отпуска сроком до одного года (разрабатывается на основе Положения, утвержденного Приказом Министерства образования Российской Федерации от 07.12.2000 № 3570).**
* **Тарификационный список работников**
* **Перечень должностей и размера компенсационных доплат работникам образовательных учреждений за условия работы, отклоняющиеся от нормативных**
* **Примерные мероприятия по обеспечению минимума работ в образовательных учреждениях на период забастовки работников в соответствии с пунктом 2 статьи 16 ФЗ РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»**
* **Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами.**
* **Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров.**
* **Положение о порядке и условиях установления надбавок за стаж непрерывной работы.**
* **Другие локальные акты, затрагивающие права работников.**

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

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

**2. ОПЛАТА ТРУДА**

**2.0** С 01.09.2009 года школа перешла на Новую систему оплаты труда.

2.1 **Работодатель обязуется** оплачивать труд работников в соответствии с Новой системой оплаты труда, предусмотренной:

Постановлением администрации Костромской области №375-а от 20.10.2008года «Об оплате труда работников государственных ОУ Костромской области, финансируемых за счет средств областного бюджета»;

Положением об оплате труда работников муниципальных ОУ городского округа город Мантурово Костромской области;

Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №3 городского округа город Мантурово Костромской области ( приказ№9 от 18.10.2012г) (Приложение №\_\_2\_) и включает в себя:

- оплату труда исходя из базовых, должностных окладов, компенсационных, стимулирующих выплат (Приложение №\_\_3\_), установленных в соответствии с Положением об оплате труда;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о премировании работников образовательного учреждения и другими локальными нормативными актами учреждения.

2.2. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.3. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

2.4. Работникам организации, занятым на работах с вредными условиями труда (Приложение №\_4\_), производятся соответствующие доплаты, которые начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

В том случае, если работник проводит на рабочем месте с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, более 50% своего рабочего времени, доплата производится за весь рабочий день или за весь объем произведенной работы.

Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные аттестации рабочих мест либо специальные инструментальные замеры производственной среды, либо перечень работ с неблагоприятными условиями труда.

2.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

2.6. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.7. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или почасовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

2.8. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается из расчета среднего заработка.

2.9. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее \_\_\_\_\_\_ среднего заработка.

2.10. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Советом не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест.

2.11. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 8 числа каждого месяца , 23-го - аванс и последний календарный день месяца - окончательный расчет за месяц работы.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива.

2.12. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.13. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере 1/300 от действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (*ст. 142 ТК РФ*). Время приостановки работы оплачивается как простой по вине работодателя.

2.14. Оплата труда в период карантина или в случаях, представляющих опасность для здоровья работников, осуществляется в полном объеме.

2.15. Производить за счет экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств выплату педагогическим работникам, выходящим на пенсию по возрасту или выслуге лет, материального вознаграждения в размере тарифной ставки (оклада) при условии оставления рабочего места.

2.16. Руководитель образовательного учреждения обязуется при наличии собственных средств учреждения, включая внебюджетные и благотворительные, осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников: оказывать материальную помощь работникам на лечение и оздоровление, оплачивать проезд работникам, выполнение должностных обязанностей которых связано с передвижением в течение рабочего дня по городу.

Все указанные меры фиксируются в коллективных договорах.

2.17. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме производить выплату работникам возмещения расходов, связанных со служебной командировкой, а так же с командировкой связанной с повышением квалификации работника. В случае направления в командировку работодатель обязан возместить работнику: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. Указанные расходы возмещаются путем авансирования или не позднее одного дня после приезда работника из командировки. При этом размеры возмещения командировочных расходов не могут быть ниже размеров установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

2.18. Изменение должностных окладов может производиться:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

* при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.19.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.

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

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

2.21. Работодатель обязуется сохранить за работникам, осуществляющими функции классного руководителя ежемесячные доплаты в размере одной тысячи рублей и исходя из наполняемости класса.

**3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 Трудового кодекса РФ.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

3.6 Работодатель обязуется устанавливать должностные обязанности работникам в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 17 августа 1995 г. № 46. « О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования РФ.

3.7. Работодатель обязуется

- обеспечивают эффективное и социально-справедливое использование средств Фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение и льготы работникам и их семьям;

- ведут учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, добиваются выделения путевок на оздоровление работающих и их детей;

3.8. В трудовом договоре оговариваются существенные условия: объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Оплата труда, включая все надбавки и доплаты. Сроки выплаты заработной платы.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.9. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, исходя из количества часов по учебному плану, программе, обеспеченности кадрами и с согласия Совета трудового коллектива. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается с согласия Совета трудового коллектива до окончания учебного года и каждый работник предупреждается работодателем в письменном виде о нагрузке на новый учебный год не позднее чем за 2 месяца до начала учебного года, до ухода в отпуск.

Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.

**4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием совета трудового коллектива.

4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять совету трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16-летнего возраста;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, при наличии возможностей предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

4.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

4.8. 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.

4.9. Работникам, высвобожденным из учреждения 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).

4.10. 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.

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю, остальных работников – 40 ч. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения Совета трудового коллектива. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

5.3. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждений. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки по тарификации до начала каникул.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с их письменного согласия.

Привлечение работников образовательных учреждений к выполнению работы, не предусмотренной уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, определяемой сторонами.

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.

5.4. Составление расписания уроков и учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

Педагогическим работникам, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.4.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

При распределении учебной нагрузки учитывается:

* Сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
* Обеспечение специалистов, после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не мене количества часов, соответствующих ставке заработной платы.
* Стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года .
* Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов, групп.

5.4.2. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений", при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

5.4.3. Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

5.4.4. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений и преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в полном размере.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

5.6. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- работники, совмещающие работу с учебой, в установленном законом порядке.

5.7. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

5.8. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается - на 1 час - для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.9. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

* + работникам, занятым на работах с вредными условиями труда не менее 7 календарных дней.
  + работникам с ненормированным рабочим днем 6 дней( Приложение № 5 ).
  + работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми.). 2 дня.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

5.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с советом трудового коллектива. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию образовательного учреждения, отпуск предоставляется вне графика.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединены к отпуску за следующий рабочий год.

Образовательное учреждение за счет внебюджетных средств может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков фиксируется в коллективном договоре.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска (*ст.123 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).

5.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (*см. ст.122 ТК РФ*). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен работнику до истечения этого срока.

5.12. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.13. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.14. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы :

- в связи с бракосочетанием работника - 5 дней;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 5 дней;

- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 дня;

- для участия в похоронах родных и близких - 5 дней;

- переезд на новое место жительства - 2 дня;

- проводы сына на службу в армию - 1 день.

- не освобожденному председ. совета трудового коллектива -2 дня и членам совета -1 день;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 2 дня .

5.15. Работники, в случае болезни, имеют право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года, который предоставляется по личному заявлению без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

5.16. Работникам гарантируется предоставление длительного оплачиваемого отпуска сроком до одного года не реже чем один раз в десять лет, в порядке предусмотренном в Положении о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного отпуска сроком до одного года (разрабатывается на основе Положения, утвержденного Приказом Министерства образования Российской Федерации от 07.12.2000 № 3570). Либо на основе Положения, утвержденного Приказом Министерства образования Российской Федерации от 07.12.2000 № 3570.

Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска в пределах выделенного фонда оплаты труда на финансовый год по школе за выполнение общественно значимой работы в интересах коллектива председателю совета трудового коллектива и другим активным членам совета трудового коллектива – 3-5 дней в год.

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

* по соглашению между работником и работодателем;

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

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

5.19. по согласованию с профсоюзным комитетом работодатель предоставляет возможность гибкого графика работы, сдвиги по времени начала рабочего дня и обеденного перерыва, женщинам, имеющим детей дошкольного и школьного возраста.

5.20. Работодатель обязуется предоставить работнику, участвующему в конкурсах различного уровня дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3 дней для подготовки к конкурсу. Работодатель обязуется содействовать работнику в подготовке необходимых документов и оказывать иную необходимую помощь.

**6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Общая сумма средств, направляемых на работу по охране и улучшению безопасности труда, установлена из расчета не менее 0,2 процента суммы затрат на все виды работ и услуг.

6.2. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения совета трудового коллектива план мероприятий по охране труда, инструкции по охране труда для работников.

6.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

6.4. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест согласовываются Работодателем с советом трудового коллектива. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители совета трудового коллектива.

6.5. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственный санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.6. Работодатель обязуется: обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников. ( ст. 219 ТК) Приказы Минздрава СССР от 29.09.1989 N 555, Минздравмедпрома РФ от 14.03.1996 N 90.

* обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.(212 ТК)
* проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.

6.7. Совет трудового коллектива и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.8. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и совета трудового коллектива .

Работодатель и председатель трудового коллектива обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда. (ст. 218 ТК).

6.9. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется 2 часа в неделю свободное от работы оплачиваемое время для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием и условиями охраны труда, а также возможность обучения по вопросам охраны труда не менее 10 дней в году с сохранением средней заработной платы.

6.10. Работодатель обязуется:

• 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 с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

• Провести в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 31.08.2007 г. № 569 по ее ре­зультатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения совета трудового коллектива, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов совета трудового коллектива и комиссии по охране труда.

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

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

* Обеспечивать наличие в структурных подразделениях уч­реждения нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет учреждения.
* Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профес­сий и должностей.
* Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, де­зинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спец­одежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТКРФ).
* Обеспечивать обязательное социальное страхование всех ра­ботающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответст­вии с Федеральным законом.
* 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 ТКРФ).
* Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).
* В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
* Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятыми на работах с вредными условиями труда.
* Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).
* Обеспечивать соблюдение работниками требований, правили инструкций по охране труда.
* Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены совета трудового коллектива. Организовать ее работу в соответствии с Рекомендациями по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссии) по охране труда, на основании Положения утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2006 г. № 443.
* 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.
* Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.
* 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 профессионального контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
* Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицин­ских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
* Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
* Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
* По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
* Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Совет трудового коллектива обязуется:

* Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов трудового коллектива на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.
* Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.
* Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов трудового коллектива.
* Избрать уполномоченного по охране труда в совете трудового коллектива, обучить его по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ.
* Систематически обсуждать на заседаниях совета трудового коллектива работу администрации школы и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда.
* Добавиться выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

В своей работе обеим сторонам необходимо опираться на следующие нормативные акты:

к ним относятся:

* правила внутреннего трудового распорядка;
* положение об оплате труда работников;
* соглашение по охране труда;
* перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
* перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
* список работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);
* список работников, которым устанавливаются компенсационные доплаты за работу во вредных условиях труда;
* перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
* положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера;

**8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.**

8.1. Работодатель и Совет строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ,  *Законодательством КО*, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

8.2. Совет представляет и защищает права и интересы членов коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

8.3. Работодатель содействует деятельности Совета, реализации законных прав работников.

8.4. Работнику, избранному председателем совета трудового коллектива, не освобожденным от основной работы может производиться доплата из фонда школы в размере до 30% базового оклада.

8.6. Для деятельности совета трудового коллектива Работодатель заблаговременно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.7. Работодатель согласовывает с Советом локальные акты по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Совет.

Совет не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение Совета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней, после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Советом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

8.8. Работодатель обязан приостановить по требованию Совета исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.9. Совет вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Совета и сообщать на их счет мотивированные ответы.

8.10. Работодатель обеспечивает участие председателя Совета или его представителя в управленческих совещаниях.

Представители Совета в обязательном порядке включаются в комиссии: по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по расследованию несчастных случаев на производстве и других.

8.11. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время собраний трудового коллектива при условии заблаговременного согласования с Советом их проведения (не позднее чем за 7 дней).

- Предоставлять Совету – бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы Совета и проведения собраний работников; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет), возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

- Предоставлять Совету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по условиям труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.14 Работа в качестве председателя совета трудового коллектива признается сторонами настоящего Соглашения значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, выдвижении в резерв руководящих кадров.

8.15. Работодатель признает право Совета:

* Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
* Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, компенсационных и стимулирующих, выплатах.
* 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.
* Направлять в городской отдел образования 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).
* Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.
* Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию

контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

* Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
* Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.
* Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
* Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
* Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
* Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
* 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.
* Оказывать материальную помощь нуждающимся членам коллектива.
* Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.16 . Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Совета рассматривает следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками 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 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 условия труда (ст. 147 ТК РФ);
* размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 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).

8.17. Члены совета трудового коллектива освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной учебы на условиях, предусмотренных законодательством.

**9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации**

9**.**1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. Работодатель по согласованию с Советом определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

9.2. Работодатель обязуется:

* Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.
* Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
* В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
* Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений.
* В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место 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) путем авансирования не позднее, чем за три дня до дня направления работника в командировку или на повышение квалификации.
* 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. ).
* Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных ОУ и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к должностным окладам со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**10. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

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

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

10.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и выходом в Интеренет в образовательных целях.

10.3.Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

.10.4. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

10.5. Оказывает материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения.

**11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания. Рассматривают в 3-хдневный срок все возникающие конфликты, связанные с выполнением и заключением коллективного договора.

11.2. Работодатель и Совет систематически проверяют выполнение коллективного дого вора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в полугодие отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании работников. Совместно вырабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

11.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.6. Продолжительность переговоров не должна превышать 3 месяцев.