**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**Холмовская №1 основная школа**

**Демидовского района Смоленской области**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2022-2025 годы**.

**От работодателя: От работников:**

Директор Представитель первичной

общеобразовательного профсоюзной организации

учреждения: общеобразовательного учреждения

Клименко В.С. Зятева И.Я.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в секторе социальной защиты населения в Демидовском районе.

Регистрационный №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 года.

Консультант сектора:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**I.****Общие положения**

1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Холмовская №1 основная школа Демидовского района Смоленской области.

2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - ОУ) и установлением социально- экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативным и правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

3. Сторонами коллективного договора являются: работники ОУ, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации;

работодатель в лице его представителя – директора ОУ Клименко В.С.

4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы в взаимоотношениях с работодателем (СТ. СТ. 30, 31 ТК РФ).

5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОУ.

6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Первичная профсоюзная организация обязуется объяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования ОУ, расторжения трудового договора с руководителем ОУ.

8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании ОУ) коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

10. При ликвидации ОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ОУ. М.

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

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

16.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по соглашению) первичной профсоюзной организации:

* 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 оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров
* положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
* положение о премировании работников;
* другие локальные нормативные акты.

17. Стороны определяют следующие формы управления ОУ непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:

-учёт мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации;

-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 ОУ, внесении предложений по её совершенствованию;

-участие в разработке и принятии коллективного договора;

-другие формы.

**II. Трудовой договор**

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

2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

3.Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый 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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные СТ.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном ОУ с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем ОУ с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации. 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.

6. При установлении учителям, для которых данное ОУ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

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

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

7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же ОУ, а также педагогическим работникам других ОУ 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 ОУ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

 а) по взаимному согласию сторон;

 б) по инициативе работодателя в случаях:

* уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
* временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
* простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же ОУ на всё время простоя либо в другом ОУ, 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; возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением 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 ОУ, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности или должности).

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

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

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

12.Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ОУ, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

13.Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

**III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.Стороны пришли к соглашению в том, что:

 1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд ОУ.

2.Работодатель с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития ОУ.

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить 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) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

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.

1. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных ОУ и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссией.

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

4. Работодатель обязуется:

1. Уведомлять первичная профсоюзная организация в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут привлечь массовое высвобождение, не позднее чем за 3 месяца до его начала.

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

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

1. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией ОУ и сокращением численности или штата производить с учётом мнения (с предварительного согласия) первичной профсоюзной организации.

3.Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее

уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.При сдаче в аренду используемых помещений и оборудования

предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по

трудоустройству высвобождаемых работников ОУ.

5.Стороны договорились, что:

1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.5.2.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.5.3.Работникам, высвобожденным из ОУ в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников ОУ услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.5.4.При появлении новых рабочих мест в ОУ, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из ОУ в связи с сокращением численности или штата.

**V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

* 1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ОУ.
	2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
1. Для педагогических работников ОУ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

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

1. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
* по соглашению между работником и работодателем;
* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребенка- инвалида до восемнадцати лет), а также лиц, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
1. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

1. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ОУ (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ОУ 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 учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.9. Привлечение работников ОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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 ОУ

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

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 ОУ и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12.0черёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён 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

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1.Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

а) при рождении ребёнка - до 3 дней

б) в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней

в) для проводов детей в армию - до 3 дней

г) в случае свадьбы работников (детей работников) - до 3 дней;

д) на похороны близких родственников - до 3 дней;

е) работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;

ж)участникам Великой Отечественной войны - до 35 дней

з) родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней

и) работающим инвалидам - до 30 дней;

к) не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - оплата 5% от оклада.

5.13.2Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.1074 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск» работникам с вредными условиями труда:

а) повар, постоянно работающий у плиты - 5 рабочих дней.

* + 1. Предусмотреть следующие виды компенсаций:

При отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - до 3 дней;

За выполнение не свойственных функциональных обязанностей предоставляется 1 отгул вчетверть;

За добросовестное ведение классного руководства предоставляется 1 отгул в четверть;

Секретарю педагогического совета - 3 дня в год;

Педагогическим работникам, за подготовку и проведение общешкольных мероприятий - 1 день за мероприятие.

5.13.4.Предусмотреть следующие гарантии и льготы:

а) при предоставлении графика очередного отпуска учитывается мнение пппош;

б) отпуск прерывается по производственной необходимости только с согласия работника; предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск за непрерывный педагогический стаж работы более 20 лет - до 3 дней;

объявлять благодарность приказом по школе, с записью в трудовую книжку.

5.13.5Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем.

5.13.6.Общим выходным днём является воскресенье - при шестидневке, при пятидневке суббота и воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. Ill ТК РФ).

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность условия для отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

5.14. На основании Федерального закона от 08.12.2020 №407-Ф3 внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации части регулирования дистанционной (удалённой) работы и временного перевода работника на дистанционную (удалённую) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, пожара, наводнения, эпидемии, карантина и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия.

В связи с этим работник может быть временно переведён по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлён в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти или органом местного самоуправления.

5.14.1. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне местонахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя.

5.14.2.Для выполнения трудовой функции и осуществления взаимодействия между работником и работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением, Стороны используют сеть интернет, мобильную связь:

- контактные данные Работника: дом.тел.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, моб.тел.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

личная электронная почта:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

-контактные данные Работодателя: раб.тел.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, моб.тел\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

электронная почта:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5.14.3. Работнику, на период дистанционной работы сохраняется режим рабочего времени, установленный в п. 5 Коллективного договора и правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ Холмовская №1 ОШ.

5.14.4. Приступая к ежедневной работе и по ее завершении, работник направляет непосредственному руководителю по электронной почте, мобильной связи сообщение о том, что приступил к работе (окончил работу) соответственно.

5.14.5. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с планом работы, который получает от непосредственного руководителя по электронной почте, мобильной связи.

5.14.6. Дистанционная работа в период карантина, соответствует периоду ведения карантинных мер в регионе (до особого распоряжения Губернатора)

5.14.7. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору.

5.14.8. Работодатель может в любое время вызвать работника, если отпадает необходимость работать дистанционно. В таком случает, работнику будет направлено уведомление по электронной почте или телефону.

**VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

1. Оплата труда работников ОУ осуществляется на основании системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.
2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалифицированной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3.Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы считать 29 и 14 числа следующего месяца.

6.4.3аработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

* оплату труда из ставок заработной платы и должностных окладов;

-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 об оплате труда, локальными нормативными актами ОУ.

6.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов)

производится:

* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в ОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
* при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почётного звания - со дня присвоения;
* при присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
* при присуждении учёной степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук;

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого ряда 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 ОУ), на начало нового учебного годасоставляются и утверждаются тарификационные списки.

1. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Повышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты.
2. Работодатель обязуется:
3. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.
4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае остановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации)
5. 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.
6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель ОУ.

**VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

7.3.Обеспечивает работников бесплатным пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.4. Организует в ОУ питание (столовая, комната (место) для приёма пищи).

**VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

1. Обеспечить право работников ОУ на здоровые 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 нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

1. Провести в ОУ аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

1. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками ОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

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

8.7.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ОУ 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).

1. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии действующим законодательством и вести их учёт.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья следствие 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.

1. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятых на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
2. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

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

8.12. Создать в ОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной профсоюзной организации.

1. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца приисполнении им трудовых обязанностей.
2. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
3. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ОУ. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. 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.

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

8.18.Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

1. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
2. Один раз в полгода информировать коллектив ОУ о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов

профсоюза и других работников ОУ;

проводить работу по оздоровлению детей работников ОУ

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

9.2.Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (СТ. 370 ТК РФ).

9.3.Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) с первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4.Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) первичной профсоюзной организации.

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

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

В случае если работник уполномочил первичная профсоюзная организация представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день платы заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель за счёт средств надтарифного фонда ОУ производит ежемесячные платы председателю профорганизатора в размере 5% от оклада (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, проводимых им семинарах, совещаниях.

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

Председатель первички может быть уволен по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (СТ. 374, 376 ТК РФ).

9.10.Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ОУ.

9.11.Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий ОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12.Работодатель с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (СТ. 82,374 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
* запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
* очерёдность 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 днём (ст. 101 ТК РФ);
* создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ); составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
* утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые 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).

**X. Обязательства первичной профсоюзной организации**

10. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили первичная профсоюзная организация представлять их интересы, перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

10.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных 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 (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения(ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и 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 и обеспечению их новогодними подарками.

10.10.Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-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 своевременностью 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 обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.16.Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях критического положения в семьях.

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

**XI. Контроль за выполнением коллективного договора.** **Ответственность сторон.**

11. Стороны договорились, что:

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
4. Рассматривают в 30-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трёх) лет со дня подписания.
8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания действия данного договора.