

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 24» г.Перми (МАОУ «СОШ № 24» г.Перми).

Целью коллективного договора является закрепление и дальнейшее развитие принципов социального партнерства между работодателем и работником, согласование социально-экономических и трудовых интересов.

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее - профком);

Работодатель в лице директора школы Котельниковой Ирины Николаевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Материалы и льготы, осуществляемые за счет средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюза, в том числе на работников, уплачивающих взносы солидарности.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания сторонами. Стороны обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

Срок действия договора считается продленным на определенный действующим законодательством срок, если ни одна из сторон не заявила в письменном виде о своем желании его расторгнуть.

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

-учет мнения (по согласованию) профкома;

-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 её совершенствованию;

-участие в разработке и принятии коллективного договора;

-другие формы.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) Положение о материальном стимулировании работников школы (о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, о доплатах и надбавках работникам школы), разработанное согласно Положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», утвержденному Постановлением администрации города от 20.10 2009 г. № 705;

3) доплаты работникам на основании закона Пермского края «Об образовании в Пермском крае» (ст. 32).

1.18. Коллективный договор распространяется на всех работников организации, в том числе и на работников, не являющихся членами профсоюза. Мероприятия и льготы, осуществляемые за счёт средств проф.бюджета, распространяются только на членов профсоюза, в том числе на работников, выплачивающих взносы солидарности.

1.19. Контроль за выполнением кол.договора осуществляют обе стороны, подписавшие его:

* через проведение собраний (конференций, отчетов) работников и профкома за год;
* совместных совещаний представителей работодателя и профкома один раз в полугодие.

**2. Трудовой договор.**

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

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

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

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

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

2.4. В трудовом договоре оговаривается существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.; условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ( ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию профкома (с учетом мнения). 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.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебном полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей большей или меньшей нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается в приоритетном порядке на этот период другими учителями, работающими в данном образовательном учреждении. Приоритет в данном случае имеют работники, работающие на постоянной основе, а в случае их отказа - совместители.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

* уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
* временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительностью выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
* восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные положением об оплате труда.

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

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

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

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

**3. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1.Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.2. 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) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.3.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.).

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Включить состав аттестационной комиссии члена профкома с квалификацией не ниже первой категории.

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

**4. Работодатель обязуется:**

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

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

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

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

4.6. Стороны договорились, что:

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

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

4.6.3. 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).

4.6.4. 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.

4.6.5. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.6.6. При письменном заявлении работника, неиспользованные отпуска могут быть представлены работнику с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия), при этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.6.7. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может представляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора, днем увольнения считается последний день отпуска.

4.6.8. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

**5. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к согласию о том, что:

5.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2.Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю:

- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (36 часов в неделю) устанавливается:

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

старшим вожатым;

педагогам-библиотекарям;

методистам и старшим методистам

тьюторам;

руководителям физического воспитания;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (20 часов в неделю)

устанавливается:

учителям-логопедам;

учителям-дефектологам

- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (24 часа в неделю)

устанавливается:

музыкальным руководителям;

концертмейстерам.

- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (30 часов в неделю)

устанавливается:

инструкторам по физической культуре;

- норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы».

5.4. 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 ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных положением об оплате труда.

* При нагрузке больше 18 часов и наличии методического дня (далее – метод.дня) в расписании допускается один 40 минутный перерыв в течение одной смены, при двухсменной работе по возможности один 40 минутный перерыв в течении рабочего дня. Перерыв между сменами является техническим перерывом (по нормам СанПиНа).
* Учителям, по возможности, предусматривается один методический день в неделю для методической работы и повышения квалификации, при нагрузке более 18 часов.
* Продолжительность уроков составляет 40 минут, перемены между уроками – в соответствии с СанПиН.
* Начало первой смены в 8-00, окончание в 13-10; начало второй смены в 14-00, окончание в 18-45.
* В праздничные дни проводятся все уроки по 30 минут, перемены 5-10 минут, начало первой смены в 8-00.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

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

Работа школы осуществляется по графику шестидневной недели.

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

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, 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 учреждения.

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, с которым работников знакомят под подпись.

В каникулярное время еженедельно учителям предоставляется единый методический день.

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

В сентябре и мае рабочие субботы используются для методико-педагогической поддержки особо нуждающихся детей и родителей, оформления необходимой документации. Работа осуществляется по индивидуальному плану учителя-предметника и классного руководителя.

Учителям имеющих детей дошкольного возраста, первоклассников считать субботу методическим днем.

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкома (с учетом мнения). Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней считать основным для педагогических работников школы (все виды дополнительных отпусков суммируются с основным), для работников обслуживающего персонала - 28 календарных дней, у школьных библиотекарей - 28 календарных дней и дополнительно оплачиваемый отпуск - 14 календарных дней (за работу с учебниками); у социальных педагогов ежегодный отпуск 56 календарных дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в учреждении. До истечении 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск предоставляется: женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3 месяцев.

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части, одна из частей не может быть менее 14 календарных дней и использована в удобное время для работника. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска предоставляется в удобное для работника время или присоединяется к отпуску на следующий год.

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), а также отгулы превышающие 28 календарных дней по письменному заявлению работника.

5.13. Работодатель обязуется:

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

- при рождении ребенка в семье - 3 дня (отцу);

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;

- для проводов детей в армию -2 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 дней;

- на похороны близких родственников - 5 дней;

- работающим пенсионерам по старости до 14 дней;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 8 дней;

- работающим инвалидам - 6 дней;

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

5.14. Общим выходным днем является воскресенье; (с 01.09.2010 года – суббота, воскресенье).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников по учреждению, график и сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. В рабочее время работник привлекается к дежурству 1 раз в неделю в одну смену, хорошее дежурство поощряется каждую четверть денежной премией по справке дежурного администратора.

За каждое дежурство во внеурочное время предоставляется один дополнительный день отдыха (отгул).

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема 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).

5.16. 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.

**6. Оплата и нормирование труда.**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно методическим рекомендациям по формированию системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, утвержденных приказом Министерства образования Пермского края от 30.06.2009 г. № СЭД 26-01-04-172 и утвержденным Постановлением администрации города от 20.10.2009 г. № 705 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственными департаменту образования администрации города Перми», с учетом изменений (дополнений).

6.2. Заработная плата педагогических работников включает базовую, стимулирующую и компенсационную части.

6.3. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих устанавливается согласно расчетам для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в следующие сроки: 20 числа текущего месяца – первая часть заработной платы (аванс), 5 следующего месяца – вторая часть заработной платы (окончательный расчет).

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплата труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя несколько частей:

- базовая часть - рассчитывается на основе ученико-часа для работников учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс; для непедагогических работников включает должностные оклады;

- стимулирующая часть – включает выплаты за результаты и качество выполняемых работ; доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты - за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда; другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Изменение оплаты труда и размера заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня присуждения высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени кандидата наук;

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

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и 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 заработной платы большего размера, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. 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.

Работодатель обязуется:

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

6.9. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

6.10. Осуществлять выплаты согласно Закону Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (ст.22) по установленным надбавкам работникам школы:

\* имеющим государственные награды за работу в сфере образования;

\* имеющим отраслевые награды;

\* имеющим высшую квалификационную категорию.

Доплаты педагогическим работникам (учителям) устанавливаются от базовой основной заработной платы:

- за классное руководство: 1-4 классы – до 15 %; 5-11 классы – до 20%;

- за систематическую работу с контрольно-измерительными материалами – до 15 %;

- за развитие материально-технической базы специализированных кабинетов, мастерских, лабораторий – до 10%;

- за руководство МО - до 20%;

- за руководство проблемной группой, за руководство малой творческой группой – до 100%;

- за руководство реализацией проекта (за каждый) – до 100%;

- за руководство работы творческих объединений (клуб КВН, клуб «Интеллект», «Пресс-центр», «Юный пожарник», «Безопасность», «Юный инспектор ПДД», др.; студии, кружки, секции, др.) - до 250% по каждому объединению;

- за качественную работу по созданию доброго имиджа ОУ:

за качественную работу в социуме; за создание адекватной современным требованиям образовательно-воспитательной и производственной среды школы (за работу с детьми: на индивидуальном обучении, допризывной молодежью, детьми под опекой и находящихся в СОП, многодетными; с удешевленным питанием); за работу по безопасности ОУ; санитарно-гигиеническому просвещению, др. – до 250% (по каждому виду);

- за качественную организацию УВП, организацию работы профориентационной направленности, организацию внеурочной деятельности по направлениям: духовно-нравственное, спортивно-оздоровительное, общеинтеллектуальное, общекультурное, социальное – до 300%;

- за качественную организацию и поддержку детского движения – до 250%;

- за качественную организацию работы с ветеранами педагогического труда – до 250%;

- за качественную организацию работы по взаимодействию с общественными организациями, советом микрорайона, другими организациями - до 200 %;

- за качественную работу в режиме развития ОУ:

\* наличие программ и подпрограмм на уровне разработки, изучении или утверждении ее

экспертным советом – 30%;

\* на уровне презентации результатов работы по программе – до 150 %;

\* на уровне экспертного совета ГКОН – до 170%; \* на уровне совета края – до 200 %.

- за качественную работу в проектном режиме на уровне ОУ, района, города – до 150%;

- за качественную работу с родительским сообществом по психолого-педагогическому, правовому, учебно-дидактическому, санитарно-гигиеническому, др.просвещению, взаимодействию с ОУ – до 200%;

- за качественную организацию мониторинга по конкретному направлению работы на уровне ОУ – до 100%

- за качественную организацию информационной услуги «Электронный дневник» - до 100%

(0,5 базовой единицы МАОУ «СОШ № 24» за работу с эл.дневником 1 уч-ся за 1 урок) в соответствии с действующими критериями Учредителя.

- за качество выполнения работ по своему направлению – до 300%.

Выплаты сотрудникам ОУ (зам.директора по УВР, зам.директора по АХЧ, заведующий хозяйством, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, учитель-логопед, логопед, лаборант, библиотекарь, педагог-библиотекарь, секретарь-машинистка, секретарь-делопроизводитель, главный бухгалтер, бухгалтер, уборщик служебных помещений, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, вахтер, сторож, др.) устанавливаются от ставки должностного оклада:

- за расширение зоны обслуживания и увеличение объёма работ – до 200%;

- за реализацию проекта по своему направлению, за руководство творческого объединения – до 250%

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными особыми условиями труда, иными особыми условиями труда – до 200%;

- за совмещение профессий (должностей) – до 200%;

- учителю-логопеду за работу с детьми с особыми образовательными нуждами – до 250%;

- библиотекарю выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет работникам культуры: 5-10 лет - до 10%, 10-15 лет - до 15%, 15 лет и более – до 30%;

- библиотекарю выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу с учебниками, за сохранность библиотечного фонда – до 20 %;

- библиотекарю за работу с электронными базами – до 10%

6.11. В соответствии с существующими нормами и правилами работникам, занятым на работе с вредными и тяжелыми условиями труда, производятся доплаты в размере от 4 до 12 %:

* работникам обслуживающего труда (уборщицы, моющие туалет) – в размере 10%;
* учителям и лаборантам кабинетов физики и химии – в размере 12 %;
* учителям и лаборантам кабинета информатики – в размере 12 %;
* доплата учителям и преподавателям в зимнее время, работающим в кабинетах и спортзале (на улице), где температурный режим не соответствует санитарно-гигиеническим нормам, производится при наличии финансовой возможности организации в зимний период времени.

6.12. Вознаграждение по итогам года:

* за выпуск 9 и 11 классов (классным руководителям – кл. руководителям);
* за работу на экзамене с большим количеством учащихся по предмету (учителю- предметнику);
* кл. руководителю за высокий процент качества знаний;
* кл. руководителю за охват питанием 50 % учащихся в классе;
* кл. руководителю за хорошую работу в «трудных классах»;
* за сохранность кабинетов в течение года.

Сумма вознаграждения определяется с учетом экономии зар.платы, размер премии не должен превышать 50 % от зар.платы за месяц.

6.13. Доплата за выслугу лет:

Согласно Указа губернатора Пермской области от 17.11.1999 г. № 165 «О ежемесячной надбавке к должностному окладу (тарифной ставке) за выслугу лет работникам культуры, искусства и кинематографии» (с изменениями и дополнениями):

* Выплачивать ежемесячное надбавки к должностному окладу за выслугу лет работникам культуры (библиотекарям школ): 5-10 лет- до 20%, 15 лет и более – до 30%
* Выплачивать разовую доплату к отпуску пед.работникам за работу в этом учреждении без дисциплинарных взыскании: 5-10 лет – до 5%, 10-15 лет – до 15%, 15 лет и более – до 20%

6.14. О поощрении работника в честь юбилея (по Финансовой возможности). Стороны договорились считать юбилейными датами: 50,55,60,65 лет со дня рождения для женщин; 50,60,70 лет со дня рождения для мужчин.

* Вручение поздравительных писем и денежной премии (по финансовой возможности) при стаже работы в данном учреждении: от 5 до 10 лет - до 1,5 ставки, больше 15 лет – до 2 ставок.
* Поощрению (по финансовой возможности) подлежат работники честно выполняющие свои трудовые обязанности, активно участвующие в общественной жизни ОУ.
* Работникам, проработавшим в организации менее 5 лет вручается поздравительное письмо или материальная помощь при финансовой возможностях организации.

6.15. Компенсационные выплаты главному бухгалтеру, бухгалтеру учреждения (устанавливаются от 1 ставки должностного оклада):

- за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ (по каждому виду работ) - до 600%:

* за работу с пенсионным фондом РФ по персонифицированному учету;
* за работу на официальном сайте ГМУ,

## за работу на официальном сайте «[Единая информационная система в сфере закупок](http://www.yandex.ru/clck/jsredir?from=www.yandex.ru%3Byandsearch%3Bweb%3B%3B&text=&etext=1580.tERgUJ5CUcX2IBCX_mai4xubmBXocjs9Ha_gG7WvOgMl17jD5CgqZY45iyaF-jjJ1j9U3wc1YJeCgEl67GF92g.54543dd4e4b30b1af3eec14ae3bb1bc977dedd6a&uuid=&state=PEtFfuTeVD5kpHnK9lio9WCnKp0DidhEnJgmlcOG45r7zHa-Y_zfflp_QvvbgduOw5UH9sqjnOw,&&cst=AiuY0DBWFJ4BWM_uhLTTxE4SKOSOrH5MU3319BFMnUhYLCuUQq2EScpRCODMaKjMicI686uS8rTaBW2dfsphyrR48z5NJf9BNhWbupeyT5FuRmWD06Au5u-aQJyLZp8Oj7KWxj533hyLMwVzd15xtjhDMzg3wHDOyYXg-TitSfVbqcKGlHN-dl1dPIbMo2cN9ftkVuykCfGIEXgT2pizXA,,&data=UlNrNmk5WktYejR0eWJFYk1LdmtxamoxY3RCcFpWZlVSMnBZcXdkMXdrLTg3bjhuNUJUdlYwS21PNWQ2dDBnZnJMTG9wMU9hdUh4Z0M0RUtnVlltdlduaGplZjE3aC1O&sign=09b18e6b19dc8cde4437057b3c85395f&keyno=0&b64e=2&ref=orjY4mGPRjlSKyJlbRuxUiMagqD7IEChNIhECNn1bzpxhszZ-vuN_TT_YCZoWwhMTGnk-FhZjYoflKWIInHNRX0GiPubCbpjP9hBK5kTUqFYNkufXeCGm3HSRw7VCcjR6t-aMGkxNpBs_6BGmGxls8rSDpYxpSKFj0H53FWJa-kDWlUMtnPdHhzubKJTkbOX&l10n=ru&cts=1508497973765&mc=3.703465189601646&bu=uniq1508495015349403257&_bu=1)»

* за участие в организации бесплатного питания детей «группы риска», др.

- за совмещение профессий (должностей) – до 200%;

Компенсационные выплаты и доплаты работникам учебно-вспомогательного персонала

(секретарь-машинистка, секретарь-делопроизводитель, лаборант) устанавливаются от 1 ставки должностного оклада:

- выплаты за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ (по каждому виду работ) – до 600%:

* за работу с электронными ресурсами;
* за работу с официальными сайтами в сети Интернет, Интегрированными системами электронного документооборота (ИСЭД);
* за ведение дел по персонифицированному учету, работу с пенсионным фондом РФ;
* за работу с сопредельными ведомствами: военкоматом, фондом социального и медицинского страхования, Центром занятости;
* за мультимедийное сопровождение мероприятий учебно-воспитательного процесса;

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными особыми условиями труда, иными особыми условиями труда (в том числе за работу на компьютере) – до 60%;

- выплаты за совмещение профессий (должностей) – до 500%;

Компенсационные выплаты техническим работникам ОУ устанавливаются от 1 ставки должностного оклада:

- выплаты за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ (по каждому виду работ) – до 600%;

- проведение работ при чрезвычайных, аварийных ситуациях в ОУ – до 600%;

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными особыми условиями труда, иными особыми условиями труда (в том числе с хлорсодержащими препаратами) – до 20%;

- выплаты за совмещение профессий (должностей) – до 150%.

Доплаты техническим работникам ОУ устанавливаются от 1 ставки должностного оклада:

- за работу с дежурным администратором ОУ – 60 %.

- за работу с дежурными учениками – до 200 %.

- за регулярную очистку, обслуживание колодцев канализации - до 200 %

- выплаты сторожам за напряженный характер работ в ситуациях, связанных с риском – до 600%.

- за интенсивность выполняемых работ – до 450 %.

- за условия труда, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время, выходные и праздничные дни)

применяются в установленном законодательстве порядке и размерах.

- за стабильные результаты труда по своему направлению – до 600%

- за качество выполнения работ по своему направлению – до 600%.

**7. Гарантии и компенсации.**

Стороны договорились, что работодатель:

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

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием школьным библиотечным фондом в образовательных целях.

7.4. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.

7.5. Организует в учреждении столовую для приема пищи.

**8. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

8.4. Обеспечивать работников МОП (технический персонал) моющими и обезвреживающими средствами.

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

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. Расследование несчастных случаев производится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей профсоюза. Проводить профилактические мероприятия по их предупреждению.

8.7. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Организует проведение обучение рабочих, специалистов по охране труда. Работодателем назначается уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда.

8.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда. Выполнением соглашения по охране труда.

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

8.11.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.

8.12.Выделять помещение для проведения группы здоровья на базе школьного спорт.зала и отдыха работников и их детей.

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

8.14. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых, с учетом мнения профкома.

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

8.16. Профком обязуется:

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

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения , членов профсоюза.

- профком выделяет средства на проведение культурно-массовой работы среди членов профсоюза в размере от 1000 до 2000 рублей на одно мероприятие.

**9. Гарантии профсоюзной деятельности**

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

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому 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, транспортом (ст.377 ТК РФ).

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ)

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

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

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

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

9.9. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374ТК 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 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 (ст.196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы;

- предоставление путевок на оздоровление работников и детей работников;

- предоставляет помещение для проведения заседаний профкома, приема работников;

- предоставлять членам профкома не освобожденных от основной работы не менее 1 часа в неделю для выполнения общественных обязанностей и 5 дополнительных оплачиваемых дней отдыха (отгулов) в год.

Не применять к работника профкома – переводы и увольнения без согласия с соответствующим проф.комитетом.

Работодатель предоставляет членам пед.палаты совета школы 5 дополнительных оплачиваемых дней отдыха (отгулов) в год дополнительно к основному отпуску. Освобождает от основной работы в каникулярное время для заседание и работы с документами 1 раз в четверть.

**10. Обязательства профкома.**

Профком обязуется:

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

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного 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 заявления о нарушение руководителем учреждения, его заместителями действующего законодательства и иных нормативных правовых актов, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по соц.страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному соц. 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 учет 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, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации на соответствие занимаемой должности работников учреждения.

10.15. 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.

10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза:

- в связи с тяжёлой болезнью или операцией;

- на реабилитационный период после операции;

- на приобретение дорогостоящих лекарств;

- на протезирование (на основании предоставленного документа из лечебного учреждения);

- в связи со свадьбой;

- при рождении ребёнка в семье работника;

- на погребение близких родственников (мать, отец, муж, сын, дочь);

- молодым специалистам;

- студентам;

- в случае ЧС.

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

**11. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует со дня подписания сторонами.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.