1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
	1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном автономном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 28г.Орска».

Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее–ТК РФ);

Федеральный закон от 12января 1996г. №10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Оренбургской области от 04.04.2000 N493/109-ОЗ «О социальном партнёрстве в области» (принят решением Законодательного Собрания Оренбургской области от 22.03.2000N493);

Закон Оренбургской области от 06 ноября 2009 года N 3184/730-IV-ОЗ об Оренбургской областной трёхсторонней комиссии по регулированию социальных - трудовых отношений (в ред. Законов Оренбургской области от 24.08.2015 N 3326/921-V-ОЗ, от 05.09.2016 N 4031/1100-V-ОЗ). Принят

постановлением ЗакСобрания Оренбургской области от 21октября 2009 года N 3184;

Соглашение между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области « О взаимодействии в сфере социально-трудовых отношений и социальной защиты населения Оренбургской области на 2020–2022 годы»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2021-2023годы.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице директора муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 28 г.Орска», Жулидова Любовь Петровна (далее–работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя–первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной

профсоюзной организации (далее–выборный орган первичной профсоюзной организации) Мансуровой Гульнары Равильевны.

* 1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
		1. Обязательства Профкома распространяются только на членов профсоюза. Защита Профкомом прав работников, не являющихся членами профсоюза, осуществляется при условии вступления в профсоюз.
		2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31ТК РФ).
	2. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.
	3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.
	4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
	5. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

* 1. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
	2. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания

(конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТКРФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в ГКУ «Центр занятости населения г.Орска».

* 1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
	2. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
	3. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Соглашение по охране труда;
3. Положение о комиссии по трудовым спорам;
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
5. Положение о премировании работников;
6. Система оплаты труда работников образовательной организации;
7. Положение о стимулирующих выплатах;
8. Положение предоставления длительного отпуска сроком до 1года;
9. Положение о материальной помощи.
	1. 1. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
	2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
	3. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

-учет мнения 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 организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

* участие в разработке и принятии коллективного договора;
* другие формы.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ ИРАСТОРЖЕНИИТРУДОВОГО ДОГОВОРА
2. Стороны договорились, что:
	1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
	2. Работодатель обязуется:
		1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.
		2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором ,уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка ,иными локальными нормативными актами, непосредственно

связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

* + 1. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57ТКРФ, в том числе объем учебной нагрузки в количестве 18часов, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации др.

Педагогическая нагрузка, превышающая 18часов, оговаривается дополнительным соглашением к трудовому договору. Установленная в начале учебного года педагогическая нагрузка может быть изменена только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

В случае неукомплектованности штатного расписания по согласованию сторон допускается работа за пределами 36 часов (двух ставок) в рамках внутреннего совместительства или при привлечении к сверхурочной работе.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

* + 1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59ТКРФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

* + 1. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.
		2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

* + 1. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях: ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек; сокращение численности или штата работников в количестве:

 - 20 и более человек в течение30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней;

* + - * увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5тыс. человек;
			* увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а, б, д) ст.81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст. 373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

* + 1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным- при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Кроме перечисленных в статье 1 79 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

* проработавшие в организации свыше 10 лет;
* одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
* одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16лет;
* родители , имеющие ребенка –инвалида в возрасте до 18 лет;
* награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
* педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
* неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.
	+ 1. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
		2. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником–членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
		3. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки

Педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

* + 1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ« Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).
		2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
		3. Предоставлять гарантии компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессионально образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.
		4. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.
		5. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.
		6. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81ТК РФ).
	1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
2. Стороны пришли к соглашению о том, что:
	1. Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются в соответствии с требованиями трудового законодательства:
* Трудовым кодексом РФ,
* Приказом Министерства образования и науки РФ

от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

* Приказом Министерства образования и науки РФ

 от 11.05.2016г.№536

«Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

* постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г.№466 « О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
* постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
* приказом Министерства образования и науки РФ

 от 31.05.2016г.№644

«Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

* 1. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
	2. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

* + 1. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
* По соглашению между работником и работодателем;
* По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
	1. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

* 1. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.
	2. При установлении педагогам, для которых данное образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам вначале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.5настоящего раздела.

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

* 1. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
	2. Продолжительность непрерывной рабочей пятидневной недели с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

В период отмены образовательного процесса педагогический и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекатьсяк выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

* 1. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, предусматривается время для методической работы.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогических работников в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

* 1. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

 Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

* 1. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

* 1. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, непредусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.
	2. 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. Для педагогических работников в каникулярное время, несовпадающее с очередным отпуском, продолжительность рабочего времени составляет на 1 час короче учебного дня может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
	3. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающийперсонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от14.05.2015г.№466, постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013г №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122ТК РФ).

* 1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

* 1. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
	2. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска– 42календарных дня.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

-все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает

14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121ТК РФ);

* излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках,утв.НКТСССРот30апреля1930г.№169,с изменениями: Приказы Минздравсоцразвития РФ от 03.03.2005 №190, от 20.04.2010 №253).
	1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.
	2. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительно оплачиваемых дней при условии финансовых и производственных возможностей образовательной организации в следующих случаях:

- рождения ребенка– 1календарный день;

- бракосочетания работника –3 календарных дня;

- похорон близких родственников–3 календарных дня;

-для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу- 1 день;

-в связи с переездом на новое место жительства– до 3дней;

-для проводов детей в армию– 2дня;

-для проведения поминальных обедов- 1день;

-председателю выборного органа первичной профсоюзной организации -10 календарных дней;

-ответственному за охрану труда -5 дней;

-за прохождение микрорайона – 1день;

-за работу без больничных в течение учебного года–6 дней.

* 1. Для прохождения диспансеризации предоставлять всем работникам (до 40 лет) нерабочий день – один раз в три года; работникам, достигшие 40 лет- один раз в год ; предпенсионерам (до 5 лет) и пенсионерам- два дня один раз в год на основании ФЗ N 353-ФЗ от 03.10.2018. Нерабочий день (дни) для прохождения диспансеризации оплачивается в размере среднего заработка. Средний заработок рассчитывается в порядке, предусмотренном Положением о средней заработной плате. Также на этот период сохраняется за сотрудником место работы.
	2. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.
	3. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:
* родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14лет– 14 календарных дней;
* в связи с переездом на новое место жительства– 4 календарных дня;
* для проводов детей на военную службу– 4 календарных дня;
* тяжелого заболевания близкого родственника – до 20 календарных дней;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы– до 14календарных дней в году;
* работающим инвалидам– до 60 календарных дней в году.
* Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования ([ст. 335 ТКРФ](http://vip.1obraz.ru/%23/document/99/901807664/XA00MAU2NE/), [п.4ч.5 ст.47 Закона от 29 декабря 2012г .№273-ФЗ](http://vip.1obraz.ru/%23/document/99/902389617/XA00RP42OP/)).

[Порядок](http://vip.1obraz.ru/%23/document/99/420360582/XA00LUO2M6/) предоставления педагогическим работникам образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность ([п. 3](http://vip.1obraz.ru/%23/document/99/420360582/XA00M262MM/) Порядка предоставления педагогическим работникам образовательной организации, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного [приказом Минобрнауки России от 31мая2016г. №644](http://vip.1obraz.ru/%23/document/99/420360582/)) *определяется в соответствии с приложением № 8 коллективного договора.*

 Право на длительный отпуск возникает у педагогического работника:

 - если у педагогического работника есть 10-летний стаж непрерывной педагогической работы в образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность);

* соблюдена очередность предоставления отпусков. Одновременно в длительном отпуске не могут находиться более двух педагогических работников образовательной организации.

Основанием предоставления отпуска является заявление от педагогического работника.

В период длительного отпуска сохраняется за педагогическим работником место работы. Во время длительного отпуска работника без его согласия нельзя перевести на другую работу. Также нельзя уволить работника по инициативе работодателя.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

* + 1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
		2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
		3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.
1. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА
	1. Система оплаты труда работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №28 г. Орска» (далее – Система оплаты труда), разработана в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Оренбургской области от 16ноября 2009года № 3224/741-IV-ОЗ « Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», [постановлением Правительства Оренбургской области от 11 ноября](http://docs.cntd.ru/document/952009625) [2008 года № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов](http://docs.cntd.ru/document/952009625) [исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных](http://docs.cntd.ru/document/952009625) [учреждений Оренбургской области»](http://docs.cntd.ru/document/952009625), постановлением Правительства Оренбургской области [от 03 июля 2013 года №571 –пп «Об утверждении](http://docs.cntd.ru/document/460155815) [программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в](http://docs.cntd.ru/document/460155815) [государственных учреждениях Оренбургской области на 2013 - 2018 годы»](http://docs.cntd.ru/document/460155815), с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017года, протоколом № 11, методическими рекомендациями Оренбургской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, решением Орского городского Совета депутатов от 20 июня 2018 года № 38-641 «О признании утратившими силу отдельных решений Орского городского Совета депутатов», постановлением администрации города Орска от 21июня 2018 года № 2681-п « Об утверждении примерного Положения « Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Орск», постановлением администрации города Орска от 22 июня 2018 г №2743-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации г. Орска».
		1. Настоящая Система оплаты труда устанавливает обязательные требования, гарантирующие соблюдение и защита интересов работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 28г.Орска».
		2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц нереже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа текущего месяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается в размере не менее 50% от должностного оклада за фактически отработанное время.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

Всем работникам выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (Порядок оформления расчетных листков определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки №29-55-442ИН/29-02-07/146от08.12.99 г.). Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.136ТКРФ). Расчетный листок выдается при выплате части зарплаты за вторую половину месяца. При этом в листке указываются выплаченные за первую половину суммы.

Заработная плата выплачивается работникам на расчётный счёт банковской карты.

* 1. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим трудовым законодательством по оплате труда и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

Оплата труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, формируется из базового оклада, специальной и стимулирующих частей;

Установить, что специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

* За квалификационную категорию педагога;
* За наличие почетного звания, отраслевых наград;
* За ученую степень по профилю образовательной организации или педагогической деятельности;
* За стаж педагогической деятельности.

Стимулирующая часть оплаты труда работников формируется согласно положению о распределении стимулирующей части оплаты труда.

4.3 . Согласно части 3 статьи 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ. При заключении трудового договора с младшим обслуживающим персоналом работодатель обязан предусмотреть заработную плату не ниже МРОТ. Премии к праздникам и юбилейным датам, так как они имеют социальный характер и не считаются оплатой труда, не подлежат включению в МРОТ, выплачиваются сверх МРОТ.

* 1. В соответствии с частью 2 статьи 153 ТК РФ работа в выходной или [нерабочий праздничный день](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304173/98ef2900507766e70ff29c0b9d8e2353ea80a1cf/#dst102376) оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24часов).
	2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
	3. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
	4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно*.* Размер компенсации за задержку зарплаты считать исходя из 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ в день от задержанной суммы.
	5. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:
* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации ( выслуга лет);
* при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
	1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками

 (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В *Приложении №7 к коллективному договору* устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ устанавливается 4% от тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Доплата за внутреннее совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором выплачивается в суммарном выражении сверх МРОТ, установленной законодательством.

* 1. Компетенция образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализуется на основе нормативного акта.
	2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.
	3. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическими другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
	4. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере (ст.414ТК РФ).
1. СОЦИАЛЬНЫЕГАРАНТИИИЛЬГОТЫ
2. Стороны пришли к соглашению о том ,что:
	1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
* При заключении трудового договора (гл.10,11ТКРФ);
* При переводе на другую работу (гл.12ТКРФ);
* При расторжении трудового договора (гл.13ТКРФ);
* По вопросам оплаты труда (гл.20-22ТКРФ);
* При направлении в служебные командировки (гл.24ТКРФ);
* При совмещении работы с обучением (гл.26ТКРФ);
* При предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19ТКРФ);
* В связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1ТКРФ);
* В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
	1. Работодатель обязуется:
		1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
		2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
		3. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым квалификационной категории ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
* В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, а также в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
* освобождать в случае получения почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет педагогических работников образовательных организаций области в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);
* освобождать от прохождения экспертной оценки в случае получения награды или победы в конкурсе педагогических работников образовательных организациях области (за каждую – единожды) в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случаях:
* получения государственных наград за достигнутые результаты образовательной деятельности ( медаль, орден);
* победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;
* победы в конкурсе лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;
* награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»;
* награждения значком, название которого начинается со слова «Отличник».
1. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ
2. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.
	1. Работодатель обязуется:
		1. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах (в соответствии с законом РФ№ 426–ФЗот28.12.2013г.)
		2. Создать службу по охране труда в образовательной организации в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ.
		3. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
		4. Выделять средства на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы (ст.226 ТК РФ).
		5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от10декабря2012г.№580н.
		6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций 1 раза в три года для специалистов и 1раз в год для рабочих профессий.
		7. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.
		8. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
		9. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.
		10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда:
		11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*Приложение№4 к коллективном у договору)*
		12. Обеспечивать за счёт средств работодателя прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
		13. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.
		14. Обеспечивать применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядка средств индивидуальной и коллективной защиты работников.
		15. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
		16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
		17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил инструкций по охране труда.
		18. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
		19. Выявлять опасности и профессиональные риски, проводить регулярный анализ и оценку, а также вести учет микротравм и расследовать причины их появления.
		20. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
	2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
	3. Работники обязуются:
		1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами инструкциями по охране труда.
		2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
		3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
		4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
		5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.
	4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.
	5. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в помещениях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательной организации, на устранение указанных нарушений и сообщать в соответствующий орган управления образованием.
3. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
	1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
	2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30и31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6статьи 377 ТК РФ).
	3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
		1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
		2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава58 ТК РФ);
		3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370ТКРФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
		4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
		5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;
		6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
		7. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
	4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
* Учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372и373ТКРФ;
* согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
	1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
* Установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья144ТКРФ);
* Принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья190ТК РФ);
* Составление графиков сменности (статья103ТКРФ);
* Установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТКРФ);
* Привлечение к сверхурочным работам (статья99ТКРФ);
* Установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более час и порядка компенсации такого режима работы;
* Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья113ТК РФ);
* Установление очередности предоставления отпусков (статья123ТКРФ);
* Принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья180 ТКРФ);
* утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТКРФ);
* определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья196ТК РФ);
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда(статья22ТК РФ);
* формирование аттестационной комиссии в

образовательной организации(статья82ТК РФ);

* формирование комиссии по урегулированию

споров между участниками образовательных отношений;

* принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
* изменение условий труда (статья74ТКРФ).
	1. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, последующим основаниям:
* сокращение численности или штата работников организации (статьи81,82,373ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81,82,373 ТК РФ);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81,82,373ТК РФ);
* повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт1статьи336 ТК РФ);
* совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт8 части 1 статьи 81ТК РФ);
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2статьи336 ТК РФ).
	1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

-установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

* представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТКРФ);
* представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и(или)опасные и иные особые условия труда(статья 147 ТК РФ);
* установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
* распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
* утверждение расписания занятий (статья100 ТК РФ);
* установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи135,144 ТКРФ);
	1. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи192,193 ТКРФ);
* временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью3 статьи72.2.ТК РФ;
* увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть2 статьи 405 ТК РФ).
	1. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи374,376 ТКРФ):
* Сокращение численности или штата работников организации (пункт2 части 1 статьи 81ТК РФ);
	1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка*(*части3статьи 374ТК РФ).
	2. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.
	3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТКРФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть3статьи39 ТКРФ).
	4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.
	5. Предоставлять страницу на официальном информационном сайте образовательной организации для размещения информации профкома.
	6. Включать профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников образовательной организации основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.
1. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
	1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

* 1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
	2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
	3. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
	4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
	5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
	6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
	7. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
	8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
	9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
	10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.
	11. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации и оказывать помощь сотрудникам образовательной организации в предоставлении санаторно-курортных услуг членам профсоюза и членам их семей.
	12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.
	13. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

* 1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

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

* 1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
	2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
	3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

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