###### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 3 имени Г.И.Буслова», село Богда­новка, Степновского муниципального округа Ставропольского края

на 2021-2024 годы

|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя:**  Исполняющий обязанности  директора  МОУ СОШ № 3 им. Г.И.Буслова, с. Богдановка  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.М.Диланян  (подпись, Ф.И.О.)  «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 г. | **От работников:**  Председатель первичной  профсоюзной организации МОУ СОШ № 3  им. Г.И.Буслова, с. Богдановка  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.А.Битина  (подпись, Ф.И.О.)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 г.  « « |

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г.

Регистрационный №\_\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

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

(должность, Ф.И.О.)

**I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудо­вые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Сред­няя общеобразовательная школа № 3 имени Г.И.Буслова», село Богдановка, Степновского муниципального округа Ставропольского края (далее - Учре­ждение*).*

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гаран­тиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ;

Закон Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда" от 1.03.2007г. № 6-кз;

Соглашение между Правительством Ставропольского края, территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставро­полья на 2019-2021 годы» **(приложение № 1);**

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении ми­нистерства образования и молодежной политики Ставропольского края на 2017-2020 годы (далее-отраслевое соглашение) и продлен на 2021год;

Соглашение между Администрацией Степновского муниципального округа Ставропольского края, представительством Территориального союза Федерации профсоюзов Ставропольского края – координационным советом организаций профсоюзов в Степновском муниципальном округе Ставрополь­ского края и Ассоциации работодателей Степновского муниципального округа Ставрополь­ского края на 2019-2021 гг.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учрежде­ния 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 действую­щим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4.Сторонами коллективного договора являются:

работодатель, в лице его представителя - исполняющего обязанности директора Учреждения Диланян Гаяне Мнацакановна (далее - работодатель);

работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профком).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).

Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Первичная профсоюзная организация, в лице профкома, высту­пает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, веде­нии переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров до­плат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности кол­лектива и отдельных работников.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллектив­ного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после его под­писания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

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

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

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной догово­ренности. С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения об­суждаются на общем собрании работников.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения ра­ботников учреждения.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами. В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим за­конодательством РФ.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

положение об оплате труда работников учреждения;

положение о стимулировании труда работников учреждения.

положение о премировании работников учреждения;

перечень оснований для предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

соглашение по охране труда;

перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

перечень работ и профессий, дающих право на бесплатную выдачу мыла, смывающих и обезвреживающих средств;

перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и сокращенного рабочего дня;

перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты;

перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

образец трудовых договоров с педагогическими и иными работниками;

положение о защите персональных данных работников;

положение о порядке и условиях представления педагогическим работникам образовательного учреждения дополнительного отпуска сроком до 1 года;

список работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);

перечень должностей, работа в которых засчитывается в выслугу лет, дающую право на досрочную пенсию за выслугу лет в связи с педагогической деятельностью в школе;

приказ о проведении коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора;

список постоянно действующей комиссии за выполнением коллектив­ного договора;

список комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; список комиссии ( комитета) по охране труда;

приказ о создании комиссии по охране труда.

1.16. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также меро­приятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.17. Ежегодно в мае месяце стороны информируют работников на об­щем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.18. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложе­ния к нему, указанные в тексте.

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сто­ронами и действует до 2024 г.

1.20. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

**II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, измене­ния и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законода­тельными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не мо­гут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законо­дательством РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и ра­ботником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового дого­вора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать усло­виям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.3. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем по согласованию профкома **(приложение № 2).**

2.4. В трудовой договор с работником кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работ­ника.

2.5. В целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с профкомом разрабатывается Положение о порядке работы с пер­сональными данными работников **(приложение № 3).**

2.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключа­ется трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за ко­торым в соответствии с трудовым законодательством и иными норматив­ными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллектив­ным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудо­вым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий ра­бота может производиться только в течение определенного периода (сезона);

для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

с лицами, направленными органами ГКУ центра занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с ли­цами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заклю­чением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федераль­ными законами.

2.7. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок ко­торого не может превышать - 3 месяцев, а для главного бухгалтера - 6 меся­цев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должно­сти, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полу­тора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специально­сти в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работо­дателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

многодетных матерей (отцов);

бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численно­сти или штата в течении в течение 2- х лет после увольнения и др.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, преду­смотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, льготы и компенсации и др.

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

2.9. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

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

2.10. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работ­ником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Правилами внут­реннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локаль­ными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гаран­тий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором являются недействи­тельными и не могут применяться.

2.12. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

2.13. С письменного согласия работника при условии установления до­полнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без из­менения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

2.14. Прекращение трудового договора с работником может произво­диться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодатель­ством (ст. 77 ТК РФ).

2.15. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.16. Отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом (ст. 84 ТКРФ);

**III. Оплата и нормирование труда**

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и проф­ком исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональ­ном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трех­сторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества за­траченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исклю­чений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогиче­ских работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым (муниципальным) бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, преду­смотренных трудовым законодательством и иными нормативными право­выми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выход­ные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, от­клоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудо­вым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отрасле­вые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установ­ленном Правительством Российской Федерации);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения до­стижимых результатов работы, измеряемых качественными и количествен­ными показателями, для всех категорий работников учреждения;

мнения (согласования) профкома.

3.2. При разработке и утверждении в учреждении показателей и крите­риев эффективности работы в целях осуществления стимулирования каче­ственного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объ­ективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимо­сти от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого ра­ботника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (прин­цип своевременности);

привила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

3.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого и муниципального бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

3.4. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Поло­жением об оплате труда работников учреждения **(Приложение № 4)**и включает в себя:

- ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

3.5. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и по­рядке, которые установлены коллективным договором и правилами внут­реннего трудового распорядка, локальными нормативными актами образова­тельного учреждения: за первую половину месяца – 15 числа текущего ме­сяца, окончательный расчет за месяц – 30 числа текущего месяца, безналичным путем перечисления на указанный Работни­ком счет в банке.

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени.

По заявлению работника может быть установлен иной размер заработ­ной платы за первую половину месяца, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время.

3.6. Выплата заработной платы производится перечислением по пись­менному заявлению работника на расчетный счет в банке .

3.7. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержа­ний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

3.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, 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 (ст. 4 ТК РФ).

3.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приоста­новившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её за­держки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязан­ностей.

3.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитаю­щихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в раз­мере не ниже 1/100 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ.

3.11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его измене­ние возникает в следующие сроки:

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

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

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

3.12. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установ­ленной предельной наполняемости классов (групп). За превышение количе­ства обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответ­ствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслужива­ния или увеличении объема выполняемой работы.

3.13. Молодым специалистам, приступившим к работе после оконча­ния учреждения высшего и среднего профессионального образования, вы­плачивается в течение первых трёх лет ежемесячная стимулирующая вы­плата в размере от 1000 рублей.

3.14. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) педагогическим работникам устанавли­вается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов уста­новленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов уста­новленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «за­служенный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по ос­новной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

3.15. Рабочий день работников может быть разделен на части, с уче­том мнения выборного профсоюзного органа.

При режиме работы с перерывом более 2 часов работнику устанавлива­ется доплата в размере 35% заработной платы (ст. 105 ТК РФ, п. 3.3. Поло­жения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педаго­гических работников и других работников образовательных учреждений, утвержденного Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69).

3.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсо­юзной организации устанавливает конкретные размеры доплат в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового ко­декса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ « О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Феде­рального закона «О специальной оценке условий труда») (далее – Федераль­ный закон от 28 декабря 2013 года № 426 -ФЗ) работникам, условия труда ко­торых отнесены к вредными (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92,117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

После проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет:

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процен­тов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с поряд­ком.

3.17. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификацион­ный список.

3.18. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей каче­ства образовательных услуг педагогическим работникам учреждения плани­руется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет сто­имости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических ра­ботников и для остальных категорий работников.

3.19. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создаётся комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводить в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

3.20. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премиро­вание, оказание материальной помощи работникам в случаях:

смерти самого работника, близких родственников;

возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

иных случаях, что фиксируется в Положении о премировании и мате­риальной помощи учреждения.

3.21. При замещении отсутствующих работников оплата труда осу­ществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.22. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка тетрадей, руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, отно­сятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, от­клоняющихся от нормальных».

3.23. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.24. В период отмены учебных занятий для обучающихся по сани­тарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являю­щимся рабочим временем для педагогических и других работников учрежде­ния, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.25. Оплата труда педагогических работников осуществляется с уче­том имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогиче­ской работы по должности с другим наименованием, по которой не установ­лена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложе­нии № 6, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.26. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период:

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребен­ком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предостав­ляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемы к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохра­нять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии до­кументов, подтверждающее данное основание.

3.27. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребен­ком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предостав­ляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалифика­ционной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся ква­лификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

3.28. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнив­шему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

3.29. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

3.30.За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате работников устанавливается коэффициент в размере 10%.

3.32. Специалистам за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, осуществляется компенсационная выплата в размере 25% ставки заработной платы. Учителям и преподавателям данная выплата осуществля­ется пропорционально педагогической нагрузке.

3.33. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда работодатель ежегодно осу­ществляет увеличение ФОТ работников на величину фактической инфляции за предыдущий период в соответствии с федеральными, краевыми и муници­пальными нормативными актами.

**IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и вре­мени отдыха исходят из того, что:

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наимено­вания должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст.91 ТК РФ) **(приложение № 8)**, графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома; усло­виями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уста­вом учреждения.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических ра­ботников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объема нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей и предусматривается трудовыми договорами, дополнитель­ными соглашениями.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжи­тельность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

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

4.2. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального ис­пользования рабочего времени учителя.

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

4.3. 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 18 лет), а также лица, осуществляю­щего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадаю­щее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора мо­жет быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным пе­риодом в одну неделю.

4.5. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска **(Приложение № 5)**

4.6. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохране­нием заработной платы в следующих случаях:

при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;

в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

для проводов детей в армию - 1календарный день;

бракосочетание работника - 3 календарных дня, бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;

в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;

при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности **-** 1 календарный день;

председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома за общественную работу - 1 календарный день;

4.7. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руково­дителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнитель­ных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения профкома.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, от­работанного сверхурочно.

4.8. Педагогическим работникам учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого опреде­ляются в [порядке](consultantplus://offline/ref=C9669CE89550D28507FCF8077E3D3072A39D3E9B935C03A764077A32448BA4AF3F90F639B00BB1y5rFL), установленном федеральным органом исполнительной вла­сти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования **(Приложение № 6).**

4.9. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (заместителям руководителя и т. д.) устанавливается работодателем по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.10. 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 работодателя в те­кущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.12 настоящего раздела.

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

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

4.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, 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);

восстановления (по решению суда) 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 изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им воз­раста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выпол­нения другим учителям на период нахождения указанных работников в соот­ветствующих отпусках.

4.13. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические ра­ботники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.14. Привлечение педагогических работников в каникулярный пе­риод, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учре­ждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскур­сий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.15. Во время осенних, зимних, весенних каникул предоставляются учителям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

4.16. В каникулярное время обслуживающий персонал может привле­каться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных зна­ний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработ­ной платы.

4.17. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачи­ваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работо­дателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступ­ления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локального нормативного акта.

4.18. Изменение графика отпусков работодателем может осуществ­ляться с согласия работника и профкома.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.19. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному приказу работодателя только с согласия работника.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглаше­нию между работником и работодателем в случаях, предусмотренных зако­нодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произве­дена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о вре­мени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественное право остается за ра­ботником в выборе новой даты начала отпуска.

4.21. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работ­никам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истече­ния шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально прорабо­танному времени осуществляется только в случае выплаты денежной ком­пенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.22. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжитель­ность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, прорабо­тавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неис­пользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установлен­ной продолжительности отпуска.

Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 28 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 11 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выпла­чивается за полный рабочий год.

**V. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

5.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и рас­ширению льгот и гарантий работников образовательного учреждения.

5.2. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

5.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

5.4. Работодатель обеспечивает направление педагогических работни­ков для получения дополнительного профессионального образования по про­граммам повышения квалификации и программам профессиональной пере­подготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством

Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессио­нального образования при обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при заключении с работодателем договора.

5.5. В течение срока действия второй квалификационной категории педа­гогические работники не подлежат аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

5.6. Педагогические работники освобождаются от процедуры аттеста­ции на соответствие занимаемой должности в случаях:

наличия государственных наград, полученных за достижения в педа­гогической деятельности за последние десять лет;

победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровнях за последние три года;

получения отраслевых знаков отличия за последние пять лет;

победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денеж­ного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет.

5.7. В целях защиты прав педагогического работника при подтвержде­нии соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.

5.8. По письменному заявлению работника в случаях его временной не­трудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в ко­мандировке или другим уважительным причинам продолжительность его ат­тестации продлевается.

5.9. Педагогическим работникам учреждения предоставляется право на денежную компенсацию в размере 100 процентов фактически произведенных расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения.

За педагогическими работниками учреждения сельской местности, уволившимся на пенсию и проработавшие в учреждение не менее 10 лет, сохраняется право на денежную компенсацию в размере 100 процентов фактически произведенных расходов на оплату жилого помещения, отопле­ния и освещения.

5.10. Работодатель осуществляет всем работникам выплату премии ко Дню Учителя, а при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по старости (по возрасту) выплату единовременного материального вознаграж­дения выплачивается при стаже работы:

до 10 лет

до 20 лет

свыше 20 лет в пределах средств, выделенных на оплату труда.

5.11. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предо­ставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осу­ществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

**VI. Охрана труда и здоровья**

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные усло­вия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупре­ждающих производственный травматизм и возникновение профессиональ­ных заболеваний ежегодно заключается Соглашение по охране труда **(При­ложение № 7).**

6.2. Работодатель обеспечивает:

выделение средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не ме­нее 2% от фонда оплаты труда учреждения. Конкретный размер средств на указан­ные цели уточняется в Соглашении об охране труда;

создание комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома (ст. 218 ТК РФ);

возврат части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приоб­ретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

привлечение представителей профкома к участию в комиссиях по при­ёмке образовательного учреждения к новому учебному году;

проведение с работниками обучения и инструктажей по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

нормативными и справочными материалами по охране труда, прави­лами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств учреждения;

работников специальной одеждой, обувью и другими средствами инди­видуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профес­сий и должностей;

приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образователь­ного учреждения (ст.221 ТК РФ);

своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхо­вание работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;

обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

сохранение места работы (должность) и среднего заработка 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);

гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

проведение специальной оценки условий труда;

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;

доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

транспортом для проведения диспансерного обследования работников в ГБУЗ СК «Степновская РБ».

6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом инструкции по охране труда рабочих мест (ст.212 ТК РФ). Обес­печивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.4. Работодатель совместно с профкомом осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

Представляет в профком письменный отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполнен­ных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

6.5. Работодатель производит выплату стимулирующего характера упол­номоченному по охране труда профкома за проведение работы в учре­ждении в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.6. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда прини­мает меры к их устранению.

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

6.8. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для от­дыха работников.

6.9. Профком:

осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсо­юза учреждения на охрану труда;

инициирует создание в учреждении комиссии по охране труда, органи­зацию ее эффективной работы;

участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;

оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда;

принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;

организовывает проведение физкультурно-оздоровительных мероприя­тий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

**VII. Высвобождение работников и содействие их занятости**

7.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости ра­ботников учреждения стороны договорились:

обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социаль­ной адаптации;

содействовать участию педагогических работников учреждения в кон­курсах профессионального мастерства;

совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевре­менном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставле­нии сведений ГКУ ЦЗН Степновского муниципального округа Ставропольского края о возможных массовых уволь­нениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидации учреждения;

сокращения численности или штата работников учреждения в количе­стве:

10 работников и более в течение 30 дней;

10% работников и более в течение 60 календарных дней.

7.2. 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, проработавшие в учреждении свыше 10 лет,

совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;

одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;

неосвобожденный председатель первичной профсоюзной органи­зации;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компен­сации, предусмотренные действующим законодательством при со­кращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

7.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно ра­ботавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

7.5. Работодатель обязуется 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, планы-графики высвобождения работников с разбив­кой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

7.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработ­ной платы.

7.7. Работодатель обязуется:

обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

проводить с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (жилищных условий) по преж­нему месту работы, эффективно использовать кадровые ресурсы.

**VIII. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавли­ваются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О професси­ональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правитель­ством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кру­гов Ставрополья; Отраслевогосоглашения по учреждениям образования Ставропольского края; Отраслевогосоглашения по учреждениям образова­ния Степновского муниципального округа, Устава учреждения; настоящего коллективного договора.

8.2. Стороны договорились о том, что:

Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-тру­довых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воз­действия в отношении любого работника учреждения в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью.

Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взно­сов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза. Пе­речисление средств производится в полном объеме и одновременно с выда­чей банком средств на заработную плату.

8.4. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявле­нию работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

8.5. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посред­ством:

учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьёй 372, 373 ТК РФ);

согласования, представляющего собой принятие решения руководите­лем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в резуль­тате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех ра­ботников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение проф­кома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выно­сится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голо­сов, является окончательным и обязательным для сторон.

8.6. Представители профсоюзной организации включаются в состав управляющего совета, комиссий по тарификации, аттестации педагогиче­ских работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному стра­хованию.

8.7. Профкому предоставляется бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освеще­нием, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и прове­дения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы. Работодатель обеспечивает охрану и уборку выде­ляемого помещения, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельно­сти профкома.

8.8. По согласованию с профкомом производится:

распределение учебной нагрузки;

утверждение расписания занятий;

установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат ком­пенсационного и стимулирующего характера;

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

утверждение должностных обязанностей работников;

утверждение графиков отпусков;

принятие Положений о дополнительных отпусках;

изменение условий труда.

8.9. С учетом мнения профкома рассматриваются следующие во­просы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися чле­нами профсоюза, по инициативе работодателя;

привлечение к сверхурочным работам;

разделение рабочего времени на части;

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

очередность предоставления отпусков;

установление заработной платы;

применение систем нормирования труда;

массовые увольнения;

установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

создание комиссий по охране труда;

составление графиков сменности;

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;

размеры повышения заработной платы в ночное время;

снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его при­менения;

определение форм подготовки и дополнительного профессионального об­разования;

установление сроков выплаты заработной платы работников;

другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

8.10. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегиро­ванных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной ра­боты, в том числе:

8.10.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольне­ния в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе рабо­тодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюз­ного органа, членами которого они являются.

8.10.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не свя­занным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, от­мена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощри­тельных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных орга­нов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они яв­ляются, а председатель (заместитель) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.10.3. Работники учреждения, являющиеся членами краевого комитета Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего за­работка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллек­тива - не менее 12 рабочих дней в год. Данное положение распространяется также на работников учреждения, являющихся членами комиссии по веде­нию коллективных переговоров и заключению коллективного договора - не менее 7 рабочих дней.

8.11. Члены профкома освобождаются от работы для участия в каче­стве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов, семинаров с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8.12. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобож­денному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 25% ставки заработной платы (должностного оклада) за личный вклад в общие ре­зультаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации со­циально-значимых мероприятий и др. (п.11.7. краевого отраслевого соглаше­ния)

8.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в те­чение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев пол­ной ликвидации учреждения или совершения работником виновных дей­ствий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

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

9.1. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в управление труда и социальной защиты населения администрации Степновского муниципального района Ставропольского края в течение 7 дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.2.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.3. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 5 человек с равным представительством от работодателя и профкома.

Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в квартал.

9.4.Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводятся до сведения работников на общем собрании 1 раз в год и размещаются на сайте учреждения.

9.5. Со дня подписания коллективного договора стороны разрабаты­вают и принимают план мероприятий на очередной год, в котором устанав­ливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

9.6. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совмест­ным решением работодателя и профкома.

9.7. В порядке контроля за выполнением коллективного договора рабо­тодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллек­тивного договора.

9.8. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллек­тивного договора на срок не более 3 лет.

9.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного дого­вора.

9.10. В соответствии с действующим законодательством несут ответ­ственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыпол­нение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).